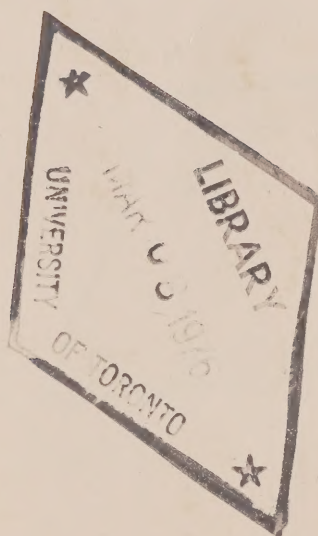


STATUS OF WOMEN IN CANADA

CAI
SWC
- 578

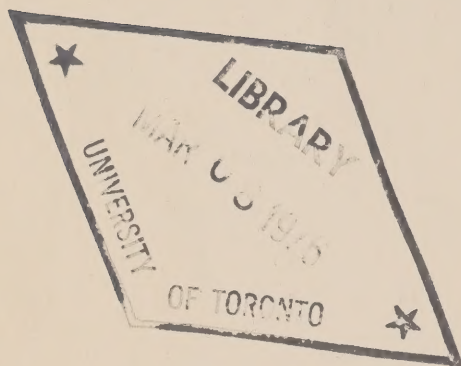


Marc Lalonde



Minister Responsible
for the Status of Women

Ministre chargé de la
situation de la femme



Government
Publications

CAI SWC
S78

STATUS OF WOMEN IN CANADA



Marc Lalonde



Minister Responsible
for the Status of Women

Ministre chargé de la
situation de la femme

STATUS
OF
WOMEN
IN
CANADA



PREFACE

The Government of Canada sets a high value on the principle of equal opportunity and freedom of choice for all Canadians. We are obliged to admit, however, that the principle, even today, is not always applied to women in Canada.

There have been some important changes in the last few years, but there is still a lot to be done. Legislative action, while essential, does not automatically result in changes in ways of thinking. Attitudes and behaviour that are firmly engrained in a culture will only change through gradual and continual pressure.

If our attempts to alter society are to prove effective, they must be determined by the needs of that society. Since ethnic and cultural pluralism defines our Canadian society, we must take into account different lifestyles and traditions; in a word, consider the entire Canadian context.

What becomes increasingly evident from the overall picture is the need to reassess the traditional roles attributed to men and women by society. For it must be remembered that the conventional clichés about these roles have also deprived men of freedom of choice. Our goals should be flexibility and accommodation of the individual so that each person, irrespective of sex, can hold the place that best corresponds to his or her personality.

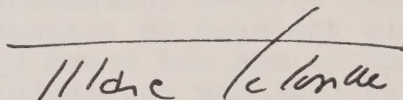
The "Status of Women 1975" booklet provides an outline of programs, activities and recent developments at the federal government level related to the status of women as an indication of progress that has been made in this field.

Part I gives a brief historical background to the federal government's current activities with respect to the status of women, describes the various responsibility centres which have been established at the time of writing to ensure that the government's general policy in this area is incorporated in the development and administration of policies and programs, and lists recent legislative measures undertaken since the publication of "Status of Women, 1973". Finally, in this part of the booklet we have included a brief description of the government's

activities in International Women's Year, 1975.

Part II of the booklet provides an overview of initiatives the government has taken to improve the status of women. These are outlined according to the legislation or program under which they have been taken and are divided into chapters based on the general area of concern, such as the economy, education and the family.

It is hoped that this booklet will provide useful information on the range of federal government activities in this field. The brief outlines of the various programs are intended to provide readers with basic information which will permit them to find further details elsewhere if necessary. This booklet is also intended as another interim report on the progress we have made towards our goal of a society in which men and women are equal partners.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Marc Lalonde", with a horizontal line drawn above it.

The Honourable Marc Lalonde
Minister of National
Health and Welfare
Minister Responsible for
the Status of Women

TABLE OF CONTENTS

	<u>PAGE</u>
PREFACE	
TABLE OF CONTENTS	
<u>PART I</u>	
CHAPTER I - BACKGROUND	1
CHAPTER II - RESPONSIBILITY CENTRES	2
CHAPTER III - INTERNATIONAL WOMEN'S YEAR	7
CHAPTER IV - RECENT MEASURES	12
<u>PART II</u>	
CHAPTER V - WOMEN IN THE ECONOMY	17
- General Measures	17
- Measures involving Public Service Employees	24
CHAPTER VI - WOMEN and EDUCATION and TRAINING	36
CHAPTER VII - WOMEN and the FAMILY	41
CHAPTER VIII - CITIZENSHIP, PARTICIPATION and WOMEN	50
CHAPTER IX - CRIMINAL LAW and WOMEN OFFENDERS	53



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116381724>

PART I

CHAPTER I

BACKGROUND

In 1967 the government established the Royal Commission on the Status of Women in Canada to "inquire into ... the status of women ... to ensure for women equal opportunities with men in all aspects of Canadian society". This Commission, which tabled its report at the end of 1970, marked the first major development in status of women matters in our country. The study by the Commission not only clearly defined the economic, political and legal status of women and identified their needs, it also made it possible to draw up guidelines for future actions to be taken by both women's organizations and by governments.

Early in 1971, the Prime Minister announced the federal government's response to the Commission. He stated that the government intended to give priority consideration to recommendations made by the Commission and specified a certain number of measures that would be taken to this end. Among these were the appointment of a Minister Responsible for the Status of Women (1971) whose responsibility it would be to speed up legislative, statutory and administrative changes needed to implement recommendations, and the establishment of an Office of the Co-ordinator, Status of Women within the Privy Council Office. The creation of this office was linked to the formation of an Interdepartmental Committee (1971-72) whose mandate was to study the report and related questions and to recommend to the government a strategy for implementing the recommendations as well as other measures designed to improve the status of women in Canada.

Since that time a network of positions in federal government departments and agencies has been developed in order to best respond to the wide range of status of women questions. (These positions and their various responsibilities are outlined in the following sections). The government's continuing commitment to promoting equality between the sexes has also been underlined in recent years in policy statements such as several Speeches from the Throne, and by a variety of actions in the legislative field.

CHAPTER II

RESPONSIBILITY CENTRES

Minister Responsible for the Status of Women

The Minister has the responsibility for ensuring that the government's principles of elimination of discrimination and the promotion of equal opportunity for women in all areas of activity in Canada are applied in all government programs and policies. In addition, the Minister informs the government of the needs of women that result from their changing role in society, particularly those that may have been identified by the Advisory Council on the Status of Women, and he proposes policies and programs related to this area that have not yet been considered. In discharging these responsibilities, the Minister also serves as a focus for those interested in expressing their concern about the status of women in Canada.

Advisory Council on the Status of Women

The Advisory Council was established on May 31, 1973 and is composed of thirty persons from across Canada. The purpose of the Council is both to bring before the government and the public matters of interest and concern to women, and to advise the government on actions that it deems necessary to improve the position of women in society. Its mandate is "to advise the Minister Responsible in respect of such matters relating to the status of women as the Minister may refer to the Council for its consideration, or the Council considers appropriate".

When it was established, the Council was given authority to publish its reports, recommendations and statements. In this way the Council is in a position to keep before the public, as well as the government, the whole question of the status of women.

In the course of its first year, the Advisory Council prepared an important report entitled, "What's Been Done?" which assessed the measures taken by the government to implement the recommendations made by the Royal Commission on the Status of Women. The Council has also prepared working papers dealing with such matters as the Canada Pension Plan, amendments to the Canadian Citizenship Act,

certain aspects of the family court system, as well as a review of international instruments and of discrimination in fringe benefits.

Responsibility Centres Within the Public Service.

Within the public service of the federal government, a number of offices have been established to handle status of women matters. While each of these units has its own distinct mandate, collectively they were conceived in such a way as to complement one another.

Office of the Co-ordinator, Status of Women

The duties of the Co-ordinator consist of advising the Minister Responsible for the Status of Women on government policies, monitoring the activities of government departments, and co-ordinating new initiatives to improve the status of women. The Office of the Co-ordinator is the nodal point of the network of positions with special responsibility for the concerns of women in those government departments in which the programs and policies have particular importance to the status of women.

Women's Bureau- Department of Labour

The primary objective of the Women's Bureau is to accelerate changes in attitudes and practices in Canadian society which adversely affect the status of women in the labour force. To this end, the Bureau has set up a broad public relations program designed to enlighten the public in general and working women in particular about existing labour legislation and to provide data reflecting the situation of working women.

Office of Equal Opportunities for Women - Public Service Commission

The Office of Equal Opportunities for Women has been established as a responsibility centre whose objective is to stimulate and facilitate equal opportunities for women in the employment practices, policies and procedures of the Public Service. The focus is now on encouraging the increased recruitment of women, on changing the attitudes held by both men and women and on making women more aware of the opportunities that are open to them.

Women's Program - Citizenship Branch, Department of the Secretary of State.

The Women's Program in this department was established within the Citizenship Branch with the objective of encouraging the development of the full potential of women as citizens in a society based on equality for women and men. There are three major aspects of the Women's Program: direct financial support to women's groups; the development and dissemination of resources; and the promotion of an understanding of the issues surrounding the status of women.

Under the granting program, funds are provided to women's groups for the establishment and operation of projects to further the education and development of women, such as women's centres, conferences and workshops, and communication and cultural projects. The second major aspect of the Women's Program is the promotion of understanding and awareness among all citizens of the concerns of women and of measures required to encourage the full participation of women in the community at large.

Senior Policy Adviser - Treasury Board

Within the context of the overall responsibility for personnel policy within the Public Service which the Treasury Board exercises, the senior policy adviser formulates employment policy for women, native people, youth and handicapped persons. The mandate of this position is to analyse and propose solutions to employment problems of specific groups which have been designated as requiring special attention and to identify public service personnel policies and procedures that could tend to discriminate against these groups. Liaison with the Public Service Commission, with other departments and with outside organizations representing these groups, is necessary to ensure an integrated policy structure.

Status of Women and Family Relations - Justice Department.

Under the general direction of the Deputy Minister of Justice, a Special Adviser has been appointed to act as senior counsel and legal adviser on status of women matters. The Adviser is responsible for those aspects of the status of women and family relations which fall within the mandate of the Justice Department. The Adviser

formulates proposals for policy and for the drafting of legislation in such areas as marriage, divorce and the family courts. Contacts are also maintained with other governments and departments having specific concerns in these areas.

Special Adviser, Status of Women - Department of National Health and Welfare.

The Special Adviser is charged with making recommendations to the Department of National Health and Welfare on policy and programs related to welfare, the social aspects of health and the socio-economic status of women, families and children. Since this department is concerned with a wide range of health and welfare programs including old-age pensions, family allowances, daycare and family planning, the Special Adviser's area of responsibility is broad with concern for such groups of women as the elderly, those on low incomes, those on welfare, and single parents.

Women's Employment - Department of Manpower and Immigration

The consultant attached to national headquarters of the Department of Manpower and Immigration is responsible for the development of policies and activities designed to promote equality for women in their choice of employment, acting as a consultant to senior management in these matters. The incumbent monitors regular programs of the department in order to ensure that they meet the objective of equal opportunity and is also charged at the national level with being a liaison with employers, trade unions, and women's organizations to establish a common strategy to achieve equality in such fields as placement, counselling and vocational training. The department has named, in each of its five regional offices, consultants whose responsibilities are to evaluate the position of women in each region, to act as consultants to the Regional Directors, to establish contacts with local women's groups, employees, trade unions and provincial departments, and to examine the complaints made by women served by the Department.

Community Relations and Special Programs - Canadian
Penitentiary Service

The Director of Community Relations and Special Programs of the Canadian Penitentiary Service is responsible for all programs for specific groups of inmates, such as women, within institutions, and is also responsible for co-ordinating programs between community organizations and the Canadian Penitentiary Service.

CHAPTER III

INTERNATIONAL WOMEN'S YEAR

In March, 1974 the Honourable John Munro, then Minister Responsible for the Status of Women announced that the government had decided that Canada should take advantage of the United Nations' proclamation of 1975 as International Women's Year to concentrate on the promotion of equality for women in all aspects of life.

As a member nation of the UN, Canada undertook a substantial program for the Year. Part of this program involved legislative measures to amend certain Acts to provide for equality of status for men and women. (These are outlined in detail in Chapter IV, Recent Measures). In addition the government undertook a program of special activities, which had three main facets:

- 1) the creation of the International Women's Year Secretariat, reporting to the Minister Responsible for the Status of Women, to administer a national program on status of women, aimed at creating attitudinal change amongst all Canadians;
- 2) special federal government funding, with \$5 million spread over fiscal years 1974-75 and 1975-76, of which \$2.5 million was allocated to the Secretary of State and \$2.5 million to the short-term International Women's Year Secretariat. Of the \$2.5 million given to the Secretary of State, approximately \$1 million was allotted by the Women's Program for additional grants to women's organizations and an additional \$500,000. was set aside for grants to women's cultural events. In addition to the allocation of new funds, all government departments with public funding programs, such as the Department of Health and Welfare, and Manpower and Immigration, were requested to place priority on those projects submitted by and for women during 1975. These funds were in addition to the on-going fund of \$75,000. allocated by the Minister Responsible for the Status of Women for national status of women projects undertaken by organizations of national stature.

- 3) encouragement for all federal departments and agencies to look inwards at their own training and career opportunities for women employees, and to ensure that no discriminatory practices took place in dealing with the various publics.

International Women's Year Secretariat

The International Women's Year Secretariat was a short-term organization which disbanded at the end of 1975. It reported to the Honourable Marc Lalonde, Minister Responsible for the Status of Women, through the Co-ordinator, Status of Women. The main objectives of the Secretariat were to communicate with all Canadians on the status of women in Canada; broaden the base of support and understanding for equality of Canadian women in all facets of society; encourage attitudinal change.

In order to meet these objectives, a variety of diverse programs was developed including:

- a national attitudinal survey, conducted in December 1974 and January 1975, to establish the attitudes of men and women in Canada towards the status of women. (A second survey was conducted in December, 1975 to ascertain what, if any, attitudinal changes had taken place).
- a national, general awareness advertising campaign based on the slogan Why Not! using the daily newspapers, radio and television; more than 150,000 responses were received from all across Canada.
- in consultation with provincial and territorial government representatives and with women's organizations, a variety of programs was developed for every province and territory. These programs which consisted of activities such as visits from mobile information units and local meetings were aimed at communicating with a broad range of Canadians about status of women matters. In Quebec the main activity was the Carrefour 75 meeting which brought together women from all over the province for 2 days to study the issues and propose solutions. This was preceded by a series of 9 regional meetings throughout the province. In the other provinces, the field programs focussed primarily on non-urban areas and the field workers organized

or participated in a number of local activities related to International Women's Year. During the approximately six months in which the field program was in operation in various parts of the country, over 150,000 persons had individual contacts with the program staff.

- a 16 mm. film on the history of the women's movement in Canada (in both official languages); a series of research papers dealing with the status of women in various roles in Canadian society, published in book form under the title "To See Ourselves"; and a contract for a study of "visible minority" women, specifically non-white Canadian women, i.e. Asian, Negro, Indian, etc. to determine methods of encouraging their active participation on issues of concern to all women.
- a monthly bilingual Newsletter outlining not only the federal government's programs but also acting as an information exchange for all activities pertaining to International Women's Year with a circulation of about 50,000 copies per issue.
- Action '75+ (October 15, 1975) a one-day conference involving chief executives in private enterprise, unions, media, education and governments. This conference was designed to ensure action beyond International Women's Year in those areas of concern to the greatest number of Canadian women - women's equality in the work force and the image of women presented by various media.

Women's Program, Secretary of State

As the Department with the major responsibility for support to the voluntary sector and in response to the Canadian government's recognition of the importance of assistance to voluntary organizations as part of its International Women's Year program, the department of the Secretary of State developed a special program for International Women's Year. A budget of \$2.5 million was allocated in August 1974 to the Women's Program to implement this program. The objective of the program was to encourage the participation of Canadian women's groups in promoting understanding of, and action on, women's issues.

- special grant funds for national and local women's groups for social development projects including native women's groups and women's rights projects (\$1,005,000). In 1974-75 \$490,430 was allocated of these funds. The remainder was allocated for projects to be completed by December 31, 1975.
- cultural activities, designed to promote a recognition of women's achievements in the arts and to transform the image of women as portrayed through the arts and the media (\$650,000). These included events at the local level such as Women's Festivals and training workshops supported by grants, and a focus on women during Festival Canada, through special performances and exhibitions.
- "Interchange '75". A Forum for Action on Women's Issues", a series of seminars, bringing together approximately thirty participants per seminar and designed to encourage those in decision-making positions in the public and private sector to address problems of mutual concern related to the status of women (\$160,000).
- a pilot program for young women designed to communicate the changing role of women to young women of high school age through pilot projects in various regions of the country (\$80,000).
- a special program for native women designed to educate the public to the contributions made by native women in Canadian society, including the publication of biographies, films and regional conferences. (\$80,000).
- International Travel Fund to increase the representation of Canadian women at the International Women's Year Tribune, the parallel conference to the U.N. International Conference in Mexico City. (\$5,000).
- a program to promote a greater understanding of women's issues in the larger society including an animated film, brochures, posters, displays, travelling exhibit in each region. (\$100,000).

The above-mentioned programs represent those for which the government allocated new monies. In addition to these certain departments, notably Health and Welfare, reallocated departmental funds to create granting funds especially for International Women's Year.

Although International Women's Year provided an opportunity to give added emphasis to the status of women, full equality between the sexes can obviously not be achieved in one year and the ongoing work of promoting this equality is being continued. International Women's Year, however, has been a year in which Canadians have become aware of status of women matters and of the need to integrate women in all phases of social, cultural and economic development; the year in which we have acknowledged that women have a major contribution to make and must be accepted as equal partners in Canadian society.

CHAPTER IV

RECENT MEASURES

Since the publication of "Status of Women, 1973", the government has undertaken a number of measures to promote equality between the sexes, including the introduction of legislation outlined as follows:

Omnibus Bill on the Status of Women

This Bill, which amends ten Acts to provide equality of status for men and women, received Royal Assent on July 30, 1975. In preparing the Omnibus Bill on the Status of Women, recommendations from a number of sources including the Royal Commission on the Status of Women, the Advisory Council on the Status of Women, and a number of organizations and individuals were taken into account.

The following Acts have been amended by this Bill:

A. Canada Elections Act

The amendments provide one set of rules for listing electors which will apply equally to men and women. The elector will only be asked to supply name, address, occupation and sex. Electors will be registered under the name by which they are known in the polling division. When the name of a married man or woman is followed on the list by that of the second spouse, no occupation will be required after the name of the latter, unless the second spouse requests that the occupation be specified.

B. Criminal Code

Section 23(3) of the Criminal Code is repealed in order to eliminate protection presently provided a married woman whose husband has been a party to an offence and who, under the authority of her husband, assists any other person who has been a party to the offence in order to enable that person or her husband to escape. The presumption of coercion on which this section is based is no longer applicable today. In addition Section 197 is amended to extend to a married woman the obligation to provide the necessities of life for

her spouse, thus putting both spouses on the same footing.

C. Immigration Act

The Omnibus Bill deletes the expression "head of family" from Sections 2 and 34 of the Immigration Act and replaces it by terminology that clarifies the intent of the law. The Immigration Act now reads as follows: "family includes the father and the mother and any children who, by reason of age or disability, are, in the opinion of an immigration officer, mainly dependent upon the father or the mother for support". The amendments also provide that members of a family may no longer be included in a deportation order against the member of a family upon whom they are dependent for support, if they are Canadian citizens, or if they are landed immigrants and over the age of eighteen.

D. Public Service Employment Act

Amendments to the Public Service Employment Act broaden the prohibited grounds of discrimination to include age and marital status.

E. The Pension Act - The Civilian War Pensions and Allowances Act

These amendments grant equal status to men and women under these Acts. They provide the same benefits to husbands and children of female disability pensioners as are presently paid to dependents of male pensioners. The amendments also provide pensions for widowers as well as widows. As well, the amendments provide for a definition of a common law spouse that is consistent with that used in other legislation. The age limit for pension benefits to children has been changed to seventeen for both boys and girls. Prior to the amendment, boys were entitled to benefits up to the age of sixteen, and girls up to the age of seventeen. In the case of children undergoing continuous education, the age limit for benefits is now twenty-five instead of twenty-one.

F. National Defence Act

The Act is amended so that both boys and girls can belong to cadet organizations. Section 43 of the Act now reads as follows: "The Minister may authorize the formation of cadet organizations under the control and supervision of the Canadian Forces to consist of persons of not less than twelve years of age who have not attained the age of nineteen years".

G. Unemployment Insurance Act

The purpose of this amendment to the Act is to permit the fifteen weeks of maternity benefits to be paid within a flexible period surrounding the week in which confinement occurs and within the claimant's initial benefit period. In other words, the fifteen weeks of benefits may be paid anytime from eight weeks before the week of confinement and up to seventeen weeks after the birth. This will permit those women who would prefer to take most of their leave from employment after the birth of the child to do so and will also remove the administrative problems resulting from the difficulty in determining, in advance, the week of confinement.

H. Canada Labour Code

This Act is amended to permit the seventeen weeks of statutory maternity leave to be taken in a flexible period surrounding the week in which the birth occurs, thus bringing the Canada Labour Code in line with the Unemployment Insurance Act. Previously the Labour Code specified the number of weeks of leave to be allowed before confinement, with the remainder allowed after confinement.

I. War Veterans Allowance Act

This amendment changes the definition of a common law spouse to make it consistent with that used in other Acts.

The Canadian Citizenship Act

A new Citizenship Act was introduced in Parliament in October, 1974. The new Act is designed to make citizenship legislation more equitable, logical and consistent. Under the new Bill, applicants for naturalization are treated alike, regardless of sex or country of origin and children can receive Canadian citizenship from either the mother or father if she or he is Canadian.

One change involves the required residence time, which will be reduced from five to three years for all applicants without regard for marital connection with a citizen. Under the present Act, the alien wife of a Canadian citizen may acquire Canadian citizenship after one year of residence in Canada, whereas the alien husband of a Canadian citizen must reside in the country five years before he can acquire Canadian citizenship. Another change in the Canadian Citizenship Act will permit women who lost their Canadian citizenship through marriage to foreign nationals prior to January 1, 1947 to recover Canadian citizenship automatically upon notice to the Minister.

Also, children born abroad will now be able to derive citizenship from either parent. Under this Bill, "a person is a citizen if he was born outside of Canada after the coming into force of this Act and at the time of his birth one of his parents, other than a parent who adopted him, was a citizen". The Bill corrects the situation whereby a child with a Canadian father who was born abroad was considered a Canadian by birth regardless of the mother's nationality, whereas a child with a Canadian mother and an alien father who was born abroad was not considered a Canadian by birth, unless the mother was unmarried.

Section 5 (2) of the Bill provides that an application may be made for Canadian citizenship on behalf of a minor child born out of Canada, if either of the child's parents is Canadian. Since the definition of a child will include an adopted child, this section will also permit the granting of Canadian citizenship to a child adopted by a Canadian or Canadians.

Canada Pension Plan

Several changes were made to the Canada Pension Plan and became effective January 1, 1975. One important provision concerns the principle of equal treatment for male and female contributors and beneficiaries. The Bill provides a "survivor's pension" for widowers on the

same basis as such benefits are now paid to widows, and for children's benefits to be paid on the disability or decease of a female contributor on the same basis upon which they have been available to children of male contributors.

Public Service Superannuation Act

An Act to amend the Public Service Superannuation Act and other related Acts received first reading on February 17, 1975. When passed, this Act will provide for equality of status, and equal rights and obligations for male and female contributors.

Canadian Human Rights Act

On July 21, 1975 the Canadian Human Rights Act received first reading. This Act extends present federal legislation to embody the principles of equal opportunity and prohibits discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex or marital status, or conviction for an offence for which a pardon has been granted. The Act also enunciates the principle that the privacy of individuals should be protected to the greatest extent consistent with the public good. In order to ensure the enforcement of this law, the Act establishes the Canadian Human Rights Commission which will investigate complaints about discrimination practices and will, in addition, promote a public understanding and awareness of this Act and of the role of the Commission.

Criminal Code Amendments - Rape

The Criminal Law Amendment Act, 1975, received first reading on July 17, 1975. This Bill amends, among other sections, the provisions of the Criminal Code dealing with rape. These amendments, which are of a procedural nature, are intended to make a rape trial less of an ordeal for the complainant (for more detail, see Chapter V).

PART II

CHAPTER V

WOMEN IN THE ECONOMY

GENERAL MEASURES

Human Rights

The Canadian Human Rights Act was introduced in the House of Commons on July 21, 1975. The Bill has two main purposes: to prohibit discrimination in all matters within the jurisdiction of the federal government on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status or conviction for an offence for which a person has been pardoned; and to establish measures through which the right to individual privacy can be better protected consistent with public order. In addition it provides for the establishment of a Canadian Human Rights Commission as a vehicle for investigating and presenting discriminatory practices in areas under federal jurisdiction.

Under the Bill it is prohibited to deny to any individual on the grounds listed above access to services, facilities or accommodation customarily available to the general public and which fall under federal jurisdiction, or to differentiate adversely in the provision of such services. In the field of employment, the Canadian Human Rights Bill, which covers federal government employees and employees in any business or industry under federal jurisdiction (e.g. airlines and chartered banks) prohibits discrimination in employment, in promotions, in advertising of jobs, and in practices in employee organizations, such as excluding a person from membership. It also prohibits differentiation in wages based on sex. When the Bill comes in force, it will supersede those portions of the Canada Labour Code which provide for equal pay.

The Bill further provides that there may be special programs and arrangements if they are designed to reduce existing imbalances which are based on or related to race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex or marital status. As well, the Bill provides the federal government with the authority to make regulations to prohibit discriminatory provisions in government contracts and in licences issued and grants made by the Crown.

A complaint that a discriminatory practice has occurred may be brought by an individual or association or the Commission may initiate a complaint. It is provided that when a complaint is received, it will be investigated by an official of the Commission. If the investigator's report indicates a complaint was well founded and has not been settled, the Commission may appoint a conciliator to attempt settlement of the matter. If the complaint is not settled, the Commission may appoint a Human Rights Tribunal. Where it is established that a discriminatory practice occurred, the Tribunal may make an Order to that effect and direct that the practice cease, that the victim of the practice be given the rights, opportunities or privileges which were denied and that compensation be made to the victim.

Canada Pension Plan

At their meeting in Edmonton in February, 1974, the federal and provincial Ministers of Welfare agreed that legislative action should be taken as quickly as possible to amend those provisions in the plan which accord different treatment to male and female contributors. The Bill amending the Canada Pension Plan to this end received Royal Assent on November 27, 1974 and the new provisions went into effect on January 1, 1975. Now, the spouses and dependents of female contributors receive the same benefits as those of male contributors.

The question of providing financial recognition of the economic contributions of homemakers is one that has attracted increasing attention in recent years. An approach to this matter that is being considered by the federal and provincial governments is the possibility of including housewives under the Canada Pension Plan (CPP) in order to provide them with an assured income in retirement. This subject has been examined at several of the meetings of federal and provincial Welfare Ministers that have been held in the context of the current social security review.

The Minister Responsible for the Status of Women in 1974 requested the Canada Pension Plan Advisory Committee and the Advisory Council on the Status of Women to study this matter and by early 1975 these bodies had presented to him their recommendations. Both advisory bodies recommended that spouses at home be included within

the Plan, and that Canada Pension Plan credits be evenly divided or split between marriage partners for the purpose of applying benefits and other provisions either on a continuing basis or in case of marriage breakdown only. The CPP Advisory Committee suggested this might be carried out either on a universal basis or only in the case of a marriage breakdown. The Advisory Council, on the other hand, recommended a general splitting of credits between spouses in the future, with specific provision for the splitting of credits between spouses in the case of marriage breakdown.

These proposals were referred to the provinces in February, 1975 and were discussed in depth during the federal-provincial meeting of Welfare Ministers in May, 1975. The Quebec and British Columbia Ministers have both tabled specific proposals on this subject. Although they recognized merit in each of the various proposals, Ministers wanted further time to study all aspects of this complex question. The proposals are all being given further consideration in order to determine the best approach to adopt.

Unemployment Insurance Act, 1971

a) Workers Covered

The Unemployment Insurance Act which came into force on June 27, 1971 extended unemployment insurance coverage considerably so that about 98% of persons under a contract of service are now covered. When the July 6, 1971 regulations under the Unemployment Insurance Act were drawn up, the sub-section which placed a limit on the earnings that a dependent could receive and still be considered a dependent was changed to provide a common definition for "dependents" of male and female contributors. Under these regulations, a common law wife can be considered a dependent of a claimant. On June 20, 1972, the regulations were changed so that a common law husband could also be considered a dependent. The regulations still contain one differentiation in that a man can consider his wife as a dependent if she is maintained wholly or mainly by him, whereas a wife can consider her husband a dependent only if he is totally dependent

on her. This provision is now considered an anomaly and the criteria used for female dependent spouses are being applied to male dependent spouses.

In recent years, however, the government has taken a number of steps to increase support for persons with dependents. The increases in Family Allowances, Old Age Security, and the Guaranteed Income Supplement, all of which are indexed to increases in the cost of living (with Old Age Security and Guaranteed Income Supplement being escalated quarterly) have eliminated the rationale for a special benefit rate for claimants with dependents. Bill C-69, which received first reading on July 8, 1975 will eliminate the special rate of 75% of average weekly earnings for claimants with dependents, and will substitute the standard benefit rate of 66 2/3%. The dependency rate will however continue in force until Bill C-69 becomes law.

b) Maternity Benefits

The Omnibus Bill on the Status of Women amended the Act so that effective February 1, 1976, benefits are payable for a continuous 15-week period, beginning not more than eight weeks before the presumed week of confinement and ending 17 weeks after confinement. The two-week waiting period for all unemployment benefits applies for maternity benefits also.

Manpower Policies

The policy of the Department of Manpower and Immigration is to actively promote equal employment opportunities for women. The Unemployment Insurance Act of 1971 forbids manpower counsellors to discriminate on such grounds as sex and marital status. The policy paper on women's employment, as approved by senior management, directs that counsellors will assist clients in making complaints when discrimination by a prospective employer is alleged to have taken place. A Senior Policy Analyst at the national level and regional Women's Employment

Co-ordinators are responsible for ensuring that departmental policy with respect to the status of women is applied. These positions are described in more detail in Chapter II.

In addition, the department has taken steps to improve the service that the Canada Manpower Centres provide to their female clients. These include:

- a) the directive given to Manpower Counsellors actively to encourage women to enter other than traditional areas of employment;
- b) the development of a training program for Manpower Counsellors to inform them of the Manpower services available to women and to sensitize them to the needs of women and in particular, the needs of women returning to the labour force. This program is currently being implemented throughout the Canada Manpower Centres;
- c) the implementation of another type of training program for female recipients of social assistance. The program called "Employment Orientation for Women", is designed to upgrade the basic skills of these women in order to assure them of a better position in the labour market. The program is now part of the Canada Manpower Training Program;
- d) the development of the "Creative Job Search Technique" to train women in methods of identifying suitable job openings and to familiarize them with application forms, resumé's, and techniques useful in job interviews.
- e) the production of a filmstrip, "Women in Business: A Management View" and a brochure to encourage employers to promote and hire women in professional and technical positions;
- f) the ongoing review of Departmental publications to ensure both that they do not reflect any degree of sex stereotyping and that they address themselves to women as well as men;
- g) the approval of projects under the Outreach Program which are directed specifically to women. The Program is designed to extend services to women whose special needs are not

adequately met by Canada Manpower Centres and was established as a mechanism for experimenting with new types of services. To date, thirteen Outreach projects have been approved;

- h) a study to determine the participation rate of women in the Canada Manpower Mobility Program, with a view to developing policies and mechanisms to increase the mobility of unemployed female members of the labour force which may be applied when this appears to be the most appropriate solution to unemployment among this group;
- i) a slide presentation to be shown in schools in order to increase the awareness among young women of the importance of career planning and of the wide variety of trades and occupations that are now open to them.

Maternity Leave

Part III of the Canada Labour Code includes provisions for maternity leave of 17 weeks if confinement occurs on time or early or 17 weeks plus the period the baby is overdue. Under this legislation, every employee coming under federal jurisdiction who has completed twelve consecutive months of continuous employment with the same employer is entitled to maternity leave. The period in which this leave may be taken begins eleven weeks prior to the expected date of confinement and continues up to seventeen weeks after the actual date of confinement. The maternity leave may be taken for any continuous seventeen weeks within this period. After the expiration of maternity leave, an employee must be reinstated to the same position or to a comparable position with not less than the same wages and benefits. Provision is also made to ensure that an employee is not dismissed or laid off solely because she is pregnant. This section of the Canada Labour Code is administered by the Labour Standards Branch.

Housing Loans

The National Housing Loan Regulations now provide that either the husband or the wife can be considered the home owner or the home purchaser and that up to 100% of

the spouse's income can be included with the applicant's income for the purpose of qualifying for an NHA loan.

Federal Government Contracts

Section 9 of the Regulations to the Fair Wages and Hours of Labour Act requires that all construction contracts with the federal government shall include a provision that, in the hiring and employment of workers to perform any work under the contract, the contractor will not refuse to employ and will not discriminate in any manner against any person because of that person's race, national origin, colour, religion, age, sex or marital status. The Fair Wages Policy Order of the Government of Canada contains a similar provision which applies to contracts made by government departments for the manufacture and supply of certain goods. This legislation is administered by the Labour Standards Branch of the Department of Labour.

Equal Pay

In July, 1971, equal pay provisions were included in Part III of the Canada Labour Code which applies to employees coming under federal jurisdiction. This legislation prohibits differences in wages between male and female employees, employed in the same industrial establishment who are performing under the same or similar working conditions, the same or similar work, on jobs requiring the same or similar skill, effort and responsibility. Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards) is administered by the Labour Standards Branch of the Department of Labour. Designated Labour Standards officers may enter establishments, inspect records, interview employees and investigate any facts necessary to determine whether any provision of the Code has been violated. They advise employers and aid in maintaining compliance with the provisions of the Code. The services of the Branch are also available to employees who may desire information or who may wish to file complaints alleging that there are violations of the Code standards in their employment. A complainant's name will not normally be revealed to the employer without the permission of the employee. However, it may be necessary to disclose his/her name and identify the employee for the purpose of court proceedings. The law also prohibits the discharge of an employee who has testified or provided information to

inspectors. As noted above, the Canadian Human Rights Act will supersede this part of the Canada Labour Code.

MEASURES INVOLVING PUBLIC SERVICE EMPLOYEES

Human Rights

The new Canadian Human Rights Act will apply to public servants.

Public Service Superannuation Act

As outlined in Chapter IV, the government has introduced amendments to the Public Service Superannuation Act which will provide for equal treatment of males and females under the Act. When the amendments take effect, women and men public servants will make the same contributions to the pension plan and will receive the same benefits. Under the old provisions, women paid less than men but their survivors were not entitled to receive any pension after their death.

Maternity Leave

Section 50 of the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations was amended by the Treasury Board on September 23, 1971 to provide that

"Every female employee who becomes pregnant and who applies for leave of absence without pay shall be granted maternity leave by her deputy head for a period commencing eleven weeks before the expected date of the termination of her pregnancy and ending no later than six months after the date of the termination of her pregnancy".

This amendment increased from two months to eleven weeks the length of time a female employee is entitled to be granted maternity leave prior to the expected termination date of her pregnancy, bringing this subsection in line with Part III of the Canada Labour Code. Another effect of the amendment is that the deputy head may no longer

direct a female employee who is pregnant to proceed on maternity leave at any time when, in his or her opinion, the interest of the Department so requires.

In addition, a recent amendment to the regulations governing the Public Service Superannuation Plan provides for continuation of the contributions by the employer to the Superannuation Plan while an employee is on leave of absence because of pregnancy. A similar provision has been included in the Public Service Health Insurance Regulations. Previously, women returning to work following maternity leave were required to pay the employer's contribution as well as their own into the Superannuation and Health Insurance Plans for the period during which they took leave. Now, these employees need only pay their own share of the contributions.

Regulations affecting Terms and Conditions of Employment

A number of the regulations affecting the terms and conditions of employment for public servants have recently been amended so that female employees are treated in the same way as male employees. Many of these regulations provide for extra benefits payable on the basis of marital status and formerly applied only to the wives of male employees. The following regulations have been amended:

A. Relocation Directive

A new Relocation Directive has been issued, replacing the previous Removal Expenses Regulations. This new directive carries no discrimination on the basis of sex or marital status, and the provisions have been established on the basis of whether or not an employee has dependents.

B. Foreign Service Directive

Under this directive, benefits payable on the basis of marital status are payable to the spouse of the employee regardless of sex.

C. Payment to Estates Regulations

With editorial changes, the same treatment is now accorded to the wife or husband of a deceased employee.

D. Isolated Post Regulations

Effective June 1, 1974, the Isolated Post Regulations have been amended to eliminate any discrimination on the basis of sex.

Special Studies

The Treasury Board, in its role of analyzing and proposing solutions to the employment problems of groups designated as requiring special attention, has taken a number of steps toward achieving equality for women in the Public Service. In addition to bringing forward the amendments to legislation and regulations outlined above, special studies have been undertaken.

A. Occupational Study of Secretaries

As part of this occupational study of secretaries within the Public Service, 7,500 secretaries were asked to complete a questionnaire regarding the work they performed, their responsibilities, their qualifications and their career interests. The information gathered will assist the government to more effectively utilize secretaries, not only in their present jobs but also in alternate careers.

B. Occupational Study of the Nursing Group

An occupational study of federal government nurses was carried out during 1974. The interdepartmental committee responsible for this study distributed questionnaires to 2,100 federal government nurses and conducted in-depth personal interviews with some 200 nurses in different parts of Canada. The results of this study have been compiled and published and follow-up action is being taken in the different departments which employ nurses.

C. Secretarial Classification

Following a special study to determine the feasibility of using a different method of job evaluation for secretarial positions which would replace the present system of classifying a secretary's position according to the level of her supervisor, the Treasury Board is developing

a new method of job evaluation which will be based on her actual duties and responsibilities. It is expected that the new classification standard will be implemented upon ratification of the next collective agreement.

D. Part-time Employment

A document for departmental use was prepared outlining all relevant information on part-time employment as a work pattern in the Public Service. A new policy on part-time employment is being prepared and is scheduled to be introduced in 1976.

Public Service Commission

Under the terms of the Public Service Employment Act of 1967, the Public Service Commission has the responsibility to ensure that staff is hired by the Public Service of Canada on the basis of individual merit and that no discrimination is exercised because of sex, race, national origin, colour or religion. An amendment to the Act, contained in the Omnibus Bill on the Status of Women, provided for the inclusion of marital status and age in the prohibited grounds for discrimination.

A. Anti-discrimination Branch

In 1972 the Public Service Commission was given the responsibility by the government to investigate allegations of discrimination in the application or operation of the Public Service Employment Act. In order to discharge this responsibility, the Commission has set up an Anti-discrimination Branch. Its officers carry out their investigations on the basis of complaints received.

B. Office of Equal Opportunities for Women

Through the Office of Equal Opportunities for Women, the Public Service Commission is currently working to provide equal opportunity for the approximately 74,000 women employed by the Public Service of Canada which, with a total number of 245,000 employees, is the biggest employer in the country.

This office was created in 1971 by the Public Service Commission following recommendations contained in the report, "Sex and the Public Service"¹ and reports directly to one of the Commissioners of the Public Service Commission.

Its function is to serve as a "responsibility centre" with the aim of stimulating and facilitating the promotion of women in the Public Service and ensuring that equal opportunity is given to women with respect to employment practices, policies and procedures. At present, the Office is primarily concerned with increasing the recruitment of women, encouraging the promotion of women, changing attitudes held by men as well as women and making women aware of the new opportunities that are open to them.

C. Recruitment and Selection

It has been the policy of the Commission since 1971 to avoid any sex-typing in the text and illustrations of its publications and to stress the fact that all public service careers are available to both men and women. The Commission's advertising policy requires all job advertisement posters to carry the words, "This competition is open to both men and women".

In 1974, the Public Service Commission changed its application forms so that they would be more in line with the Public Service recruitment policy. Questions dealing with age, sex and the number of dependents were eliminated in order to avoid any possible discrimination. As well, there is a space on the form for the inclusion of volunteer experience.

Special efforts are being made by the Commission through its university recruitment program to attract more women at the point of intake. In the fall of 1974, 34.6% of administrative trainee positions were held by women. Also in 1974, the Office of Equal Opportunities for Women took part

1 ARCHIBALD, Kathleen, Sex and the Public Service,
 Information Canada, Ottawa, 1970

in information sessions and interviews organized by the University Recruitment Program which were aimed at making graduates more fully aware of career opportunities within the Federal Public Service.

D. Career Counselling

Two women employment counsellors have now been hired by the Public Service Commission to advise men and women both within and outside the service as to job and career opportunities throughout the Public Service.

A brochure entitled "We're Ready; How about You?" aimed at female high school students has been published by the Office of Equal Opportunities for Women in conjunction with the Public Relations Division, in order to encourage these students to plan their careers.

E. Training and Development

The Special Officer's Development Course was set up in 1972 as a mechanism to enable persons in the Administrative Support category to move up to officer level. The program has a post-course assignment phase in which course participants return to their home departments for a six to ten-month developmental assignment, to enable them to prepare for promotion competitions for officer positions. The courses are given about five times per year, and up to June 1, 1974, 375 women and 74 men had participated in them. Of this number, about 65% had been appointed to the officer category within 18 months of the course.

The Public Service Commission has taken a number of special efforts to increase the number of women nominated by departments to management courses operated by the Bureau of Staff Development and Training. On average, women represent about 25% of the total number of participants in courses given by the Bureau. Efforts are still being made to increase the number of women who take part in the Career Assignment Program, which is a study and education program designed to develop in middle

management personnel with potential the skills needed to qualify for higher echelon jobs within the Public Service. By the end of 1970, only two women as compared to 236 men had taken part in the program since its inception in 1968. Since that date, however, the rate of participation of women has increased steadily with 4 women or 3.96% of the total in 1971; 10 women or 10.31% in 1972; 8 women or 15.38% in 1973; 9 women or 20.50% in 1974; and 20 women or 29.41% by mid 1975.

With a view to increasing the number of women participating in the Senior Management Development Course, the Public Service Commission has written to women who are eligible for the course to encourage them to take part. The purpose of this course, which is designed for senior public servants is to develop the full range of managerial skills needed by those in the higher echelons of the Public Service.

F. Promotion

As a result of the Executive Program, some progress has been made in increasing the number of women in senior executive positions in the Public Service. By late 1975 there were 20 women in senior executive or SX positions while another 11 women occupied positions equivalent to this category.

G. Special Projects

On January 24 and 25, 1974, the Office of Equal Opportunities for Women hosted a conference on the Role of Women in the Public Service. Two hundred delegates took part and presented recommendations dealing with job opportunities, training programs, activities of the female population within the Federal Government, and career counselling services.

In 1974, the Office of Equal Opportunities for Women prepared an audiovisual program called "It's up to You" to meet the demand for information on careers open to women within the Public Service. The program includes a slide show, sound track and brochures and is aimed at changing attitudes among both women and men.

Since June 1974, this office has published a bi-monthly information bulletin entitled "Memo". This bulletin stresses regional activities, promotions, films and seminars relating to equal opportunities for women. The Office also publishes "Interaction", a news bulletin providing information about critical issues relating to women's employment and actual progress realized within federal programs designed to equalize opportunities for women.

The Office of Equal Opportunities for Women is especially concerned with daycare centres. In September, 1973 the Commission established the Child Care Information and Research Centre. In co-operation with the Office of Equal Opportunities for Women, the Centre has embarked on a study entitled "Child Care Needs of Federal Employees". This is an in-depth study of the child care situation in the Ottawa-Hull region. In November, 1974 the Centre distributed close to 8,000 questionnaires to a sample of parents from each of the departments in the region, and the results of these are being analysed. A report will be published after the analysis is completed.

Joint Activities of the Public Service Commission and the Treasury Board.

In April, 1972 a Cabinet directive requested the deputy heads of all departments to "take steps to encourage the assignment and advancement of more women to middle and senior echelon positions". This directive resulted in the establishment of an Interdepartmental Committee to co-ordinate departmental activities, exchange information, and measure the progress of the Office's activities and programs within the various departments.

The committee is jointly chaired by senior officials from the Public Service Commission and the Treasury Board. The representatives of over forty departments and agencies who are on this Interdepartmental Committee which meets every three months are responsible for all questions pertaining to equal opportunities for women within their departments.

To assist in improving female participation rates in departmentally run courses, the Commission, in conjunction with Treasury Board's Manpower Division is maintaining a watching brief on the training rates in the service through the Board's annual review of training and education.

Another joint activity of the Office of Equal Opportunities for Women and the Treasury Board has resulted in a comprehensive data package for the use of Deputy Ministers. This package contains statistics on the number of employees within each department according to group and level, a comparison of male and female participation in training courses, a study of promotions according to sex, occupational group and level, as well as data on university graduation by sex in Canada. Using these data, departments may obtain basic information which will enable them to evaluate their annual progress regarding equal opportunities for women.

However, the government has become aware that despite its efforts, the status of its women employees has been slow to change, and a more aggressive policy is necessary. In order to strengthen equal employment opportunities the federal government, as an employer, is introducing a number of new measures. The government's aim is a representation of male and female employees in the Public Service in each department, occupational group and level, approximate to the proportion of qualified and interested persons of both sexes for any given job area.

To accomplish this, several steps will be taken. Treasury Board, the senior policy-making department, in co-operation with the Public Service Commission, will communicate this policy and its full implications to all government departments. All departments have been asked to draw up departmental policy statements (in line with this over-all policy) by January 1, 1976. Departments are to establish their action plans and objectives, including target dates, with assistance from officers of both the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission.

Individual departmental plans and objectives will have to have annual approval of Treasury Board and Treasury Board will also conduct an annual review of the actual progress made in each department. Plans and objectives for the next fiscal year, 1976-77, are to be established, submitted to, and approved by Treasury Board by March 31, 1976.

Departments have also been asked to set up longer term plans and review these with officers of the Treasury Board and Public Service Commission. The long-term plans will cover the period 1977-1982.

This program provides a strong framework so that progress can be both made and measured towards the achievement of the goal of equal employment opportunities for both women and men.

Canadian Armed Forces

A. Enrolment

In July, 1971 the Defence Council directed that women be employed in the Canadian Armed Forces on the same basis as men in all classifications and trades except combat arms, sea-going duties and isolated positions.

An initial study of the Canadian Forces resulted in the decision that approximately 10,000 positions could be filled by women without affecting the operational/combat role of the Forces; these positions represent 14 of the 27 classifications and 30 of the 89 trades. As a result of an extension of this study, further recommendations were adopted, and a total of 18 classifications and 64 trades are now open to women without numerical limitations. The Canadian Forces now employ women in occupations such as engineer, air traffic controller, photographer, military police, metals technician, as well as positions in the fields of medicine, food services, finance, communications and administration.

As of September, 1974 there were 2,695 service-women, including 597 officers.

Officers are enrolled for indefinite service or for a fixed period depending on the plan under which they receive their commission. Both men and women are enrolled in the ranks in the Canadian Forces for an initial five year period.

B. Maternity Leave and Benefits

A single status is no longer one of the criteria for enrolment in the Canadian Armed Forces, nor is a servicewoman released when she marries.

No woman is released from the Canadian Forces solely because she is pregnant. The decision whether to continue service or to be released is entirely her own. If she chooses to continue service, maternity leave and medical coverage are provided.

C. Superannuation

The legislation amending the Public Service Superannuation Act, introduced in February, 1975 also amends the Canadian Armed Forces Superannuation Act to provide for equal treatment of men and women.

Royal Canadian Mounted Police

A. Enlistment

In May, 1974 the Commissioner of the Royal Canadian Mounted Police announced that employment for uniform duties in the force would be open to qualified women. Although the Force had previously employed women in a number of specialized functions, until then uniform positions had not been open to them.

Qualifications for female applicants are similar to those for males with an adjustment in minimum height. Successful applicants are engaged at the same rate of pay and undergo the same training as males with minor adjustments in some physical subjects.

Female officers are posted to perform the same duties as male officers across Canada.

In September, 1974 the first female recruits registered for training in Regina, Saskatchewan, and by mid-1975 96 women had trained as regular members of the R.C.M.P. As well, 57 women had taken training to be special constables, a group which performs specialized duties such as airport patrols.

B. Superannuation.

The Public Service Superannuation Act, introduced in February, 1975 also amends sections of the R.C.M.P. Superannuation Act to provide for equal treatment of men and women.

CHAPTER VI

WOMEN AND EDUCATION AND TRAINING

Since education is primarily a provincial responsibility, the programs and projects mentioned below refer solely to matters under the jurisdiction of the federal government.

Department of Manpower and Immigration

A. Canada Manpower Training Program

In addition to the manpower programs described in Chapter V, the Department of Manpower and Immigration administers the Canada Manpower Training Program which is designed to assist Canadians to meet the challenge of changing employment conditions in our economy.

Under this program any adult may apply to a manpower counsellor for training. An adult is defined as a person whose age is at least one year greater than the school leaving age for the province in which she/he resides and who has not attended school for any period of at least twelve months since reaching the school leaving age. The manpower counsellor will arrange for the enrolment in any occupational training course that will, in the opinion of the manpower counsellor, provide training suitable for that adult and increase her/his earning capacity or her/his opportunities for employment.

In July, 1972 three significant amendments were made to the Adult Occupational Training Act, the legislation under which the Canada Manpower Training Program operates, that related to the institutional-type training sponsored by the Department:

- a) the prerequisite three-year attachment to the labour force as a condition of eligibility for training allowances was eliminated.

- b) a basic allowance for adults in training who are living at home with an employed parent or spouse was introduced.
- c) the eligibility criterion covering the period adults must have been out of school was redefined as being any 12 consecutive months rather than the 12 months immediately preceding registration in a training program.

Following these changes, the proportion of females taking training increased significantly (39.3% in 1973-74 compared to 25.6% in 1971-72). The number of women training for occupations other than those that are often considered to be 'female occupations' also increased.

A review of the Canada Manpower Training Program and its validity and accessibility for female clients is currently underway, and a number of recommendations will be brought forward. Among other possibilities, the purchase of more part-time courses is being considered.

B. Canada Manpower Industrial Training Program.

Under the Canada Manpower Industrial Training Program, the federal government provides incentives to Canadian industry and business for the expansion and improvement of employee training programs to increase productivity and reduce unemployment. This program operates under the Adult Occupational Training Act, and replaces three industrial training programs formerly offered by the Department of Manpower and Immigration: the Training-in-Industry, the Training-on-the-Job for Skill Shortages, and the Training-on-the-Job for the Disadvantaged programs. In the fiscal year 1973-74, the last full year for which figures are available, women represented 28.2% of the trainees under Training-in-Industry, 32.1% of those under Training-on-the-Job for Skill Shortages, and 17.0% of those under Training-on-the-Job. In the same period women represented 36% of all those in institutional training, but only 3.1% of those in apprenticeship training.

Special Needs

A. Rural Areas

As outlined above all women, both rural and urban dwellers, may apply for training under the Manpower Training Program and be considered for training that is commensurate with their abilities and aspirations (see Canada Manpower Training Program). In addition, the Canada Agricultural Manpower Committee, a federal-provincial body, has accepted the responsibility for informing rural Canadians, particularly farmers, about the availability and the value of training courses which may be undertaken within the Canada Manpower Training Program, a responsibility which it discharges in co-operation with the provincial departments of Agriculture and Education. The committee also encourages people in rural areas to take advantage of these courses. It has especially recognized the need to restructure courses better to meet the needs of women and to offer training priorities to the family partner who is responsible for the functions covered by the training available.

It has been and will continue to be the policy and the practice of the Department of Regional Economic Expansion to attempt to ensure that women are given the same opportunity as men to participate in retraining and rehabilitation available under the Agricultural and Rural Development Act (ARDA) and other programs affecting rural people. ARDA cost-sharing agreements signed with the various provinces contain specific clauses to safeguard against discrimination in employment by reason of race, sex, religion, national origin, colour or political affiliation as well as other provisions designed to ensure the equitable application of the agreements to all eligible people. These agreements assign to the provinces, not the federal government, the direct responsibility for the implementation of the various programs.

B. Eskimos and Indians

The Department of Indian Affairs and Northern Development has been successful in obtaining the support of a number of agencies for adult basic education and up-grading programs. Band councils, social committees, local school boards, provincial Departments of Education, Canada Manpower and others share in the planning, organization, administration and financing of these programs. One aspect of the adult basic education and up-grading program is the Indian and Eskimo Recruitment Development Program, which has recruited twenty-six native women since its inception. During 1973-74 approximately 12,000 native women registered for the basic education program and for other adult education programs.

In addition the federal government in co-operation with the Territories has a program under which Eskimo and Indian men and women are brought south on learning trips. In the Northwest Territories management training programs in the operation of co-operatives and small business enterprises are open to both women and men, and every effort is being made to expand such programs to fit the growing needs of native communities.

C. Immigrants

1) Language Training

The Department of the Secretary of State is currently reviewing its language training agreements with the provinces to ensure that they adequately meet the needs of both immigrant men and women. Preliminary discussions have been held with most provinces on this matter. The need for and importance of providing more effective and more accessible language training programs for this segment of the population is one of the major areas of concern of the Multicultural Program of the Department of the Secretary of State.

2) Educational Needs

The Citizenship Branch of the Department of the Secretary of State has conducted studies of the needs of immigrant men and women in all areas of Canada where immigrants are settling, and of programs by which these needs could be met. The regional liaison officers of the Citizenship Branch work closely with voluntary organizations in the community to assist in the adjustment of immigrants.

Post-Secondary Education - Financial Assistance

Canadian Forces

All subsidized university education plans under the Canadian Forces without exception are open to women candidates. These include the following:

- 1) Regular Officer Training Plan (ROTP);
- 2) Medical Officer Training Plan (MOTP);
- 3) Dental Officer's Training Plan (DOTP);
- 4) University Training Plan Officers (UTPO);
- 5) University Training Plan Men (UTPM).

In these courses women are subject to the same regulations as men. Those personnel of the ROTP, UTPM and UTPO who are destined for commissioned service in operational or physically demanding environments undergo their training at military colleges. Since women, however, are not eligible for "combat arms, sea-going duties, and isolated positions", they may not attend military colleges. All remaining students of those same plans, both male and female, are subsidized on civilian campuses where they are concerned only with regular courses during the academic year.

CHAPTER VII

WOMEN AND THE FAMILY

As with education, the majority of issues concerning women in the family come under provincial jurisdiction. This chapter therefore only covers those matters in which the federal government participates.

Family Planning

In 1970, the federal government approved the establishment of a federal family planning program. As part of this program, the Department of National Health and Welfare, through its Family Planning Division, provides on request birth control information free of charge to provincial, territorial and municipal authorities, to voluntary associations and organizations and to individuals. This program offers financial assistance to applicants on a project basis for family planning services, pilot projects, and research and training projects such as the training of health and welfare workers in family planning techniques. Applicants for this assistance may be voluntary associations and organizations, universities or any level of government.

Sterilization

The Royal Commission on the Status of Women recommended that the criminal law be clarified in respect of sterilization. The government, however, takes the position that sterilization is a matter for medical discretion and that "sterilization performed by a qualified medical practitioner at the request of his patient does not engage the criminal responsibility of the practitioner". Therefore, it is considered that no action is required to clarify the criminal law in respect of sterilization.

Child Care

The interest of the Department of National Health and Welfare in assisting the development of more and

better day care services in Canada is reflected in the "Working Paper on Social Security in Canada" which identifies child care services as one of the services which should be developed and for which special measures should be taken under the general social security system.

One important question in considering social services such as day care is whether they should be provided on a universal basis. Because it is recognized that the demand for day care at the present time far exceeds the supply, priority is now given to the provision of subsidized day care for low income families. The Department is, however, aware of the difficulties which are being experienced by many families of moderate income in obtaining adequate day care services. A working party on Social and Employment Services is examining this and related questions as part of the joint federal-provincial review of Social Security.

A. Canada Assistance Plan

There are two provisions under the Canada Assistance Plan permitting the federal government to share in the costs to the provinces and municipalities of providing day care services, and it is worth noting that the government has interpreted these very broadly, with the result that the funding for child care services is more generous than for any other service. The first is through the assistance provisions of the Act, under which day care services can be purchased as items of assistance for persons in need. When day care is provided under the Plan the costs are shareable on behalf of families who have qualified for assistance on the basis of a needs tests.

The second method is through the welfare services provisions of the Act. The essential features of this approach are that contributions are made toward the day care centre's cost rather than for families, and services can be extended not only to persons in need but also to persons who are likely to become in need if such services are not provided.

Support is also being provided under the Canada Assistance Plan for family day care services that is, day care services provided in a home environment, as well as for programs which include other support services for the family (for example, health services and social services) as an integral part of the day care service.

In March, 1974 the Minister of National Health and Welfare released new Policy Guidelines relating to the Provision of Day Care Services for Children under the Canada Assistance Plan. By mid-1975 proposals had been approved or were pending approval from British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Québec, Nova Scotia and Prince Edward Island. New Brunswick, Newfoundland, the Yukon and the Northwest Territories had also expressed interest in developing an extensive day care program consistent with the Policy Guidelines.

B. National Day Care Information Centre

The Department of National Health and Welfare has established a National Day Care Information Centre within the Canada Assistance Plan Directorate. The Centre provides information concerning all aspects of the day care field, and publishes a quarterly newsletter which includes information on current developments in day care in Canada and abroad, as well as critiques of articles on day care related subjects. The Information Centre distributes brochures on day care and maintains updated bibliographies of publications in the day care field.

A number of cassette tapes dealing with important issues in day care may be borrowed from the Centre by interested individuals or organizations. In addition, a full time consultant is available to assist the provinces with the development and administration of their day care programs and to participate in conferences, seminars and workshops dealing with day care.

C. Standards

With regard to minimum standards for the provision of day care services, it should be noted that the licensing of day care centres and the standards of operation are the responsibility of the provinces. Nevertheless, a project of the Canadian Council on Social Development on guidelines for day care services has been supported financially by the National Welfare Grants program. This project's report is now available to those interested in the quality of day care services.

D. Day Care and Housing

Under the National Housing Act, the Central Mortgage and Housing Corporation (C.M.H.C.) may provide funds for Day Care Centres: (a) in housing projects financed under the Act or (b) in seriously deteriorated neighbourhoods which may be renovated under the provisions of the Neighbourhood Improvement Program.

1) The C.M.H.C. may include the cost of Day Care Centres in the loan amount where the proposed facilities are appropriate for the projects and where the economic viability of the proposal has been established. These are loan funds and must be repaid out of rental revenue. In public housing projects sponsored by provinces and municipalities, the rents are related to family income and if they are insufficient to repay the cost of the project, including the day care facilities, there are provisions in the National Housing Act for the federal, provincial and municipal governments to share the cost of operating subsidies.

2) The Neighbourhood Improvement Program is a program approved by Parliament in 1973 as part of the amendments to the National Housing Act. This program offers the possibility of providing day care facilities on a neighbourhood related basis in older neighbourhoods which have been designated for Neighbourhood Improvement. With the participation of the neighbourhood residents,

the municipality may identify day care as a priority need. In such a case, the federal government may make a 50% grant toward the cost of acquiring land and building the facility. In addition, a 90% loan on the remaining 50% of the capital cost may be made to the municipality. C.M.H.C. is in the process of discussing with the provinces the new Neighbourhood Improvement Program.

E. Child Care Expenses

Since 1972, the cost of caring for children has been allowed as a deduction for tax purposes from the income of a working mother, or, under certain circumstances, from the income of a father. The general effect of the child care expense provision is that where a mother has her children cared for in order that she may work, she is allowed to deduct the cost of such care from her income, within certain limits. The father may deduct child care expenses from his income in the following two cases only: where the father is the sole parent, or where the mother is unable to care for her children because of mental or physical infirmity or confinement. Expenses are deductible for care of children who are under age 14 at any time during the year covered by the income tax return, or for children over 14, if they are dependent because of physical or mental infirmity. Deductible expenses include costs of baby sitting and day nursery care, and up to \$15. per child per week for lodging paid at boarding schools and camps. These expenses must have been incurred to enable the mother to be employed or to carry on a business. Expenses must be for care in Canada, and are deductible only for the year in which they are incurred and paid.

Single Parents

In its "Working Paper on Social Security in Canada", the government recognizes the special problems of single parent families. These problems are under discussion as part of the review of the social security system undertaken by the federal and provincial governments. In the Orange Paper various alternatives were presented which

would provide economic security without limiting the freedom of choice for heads of single parent families with dependent children. Co-operation between the federal and provincial governments will enable appropriate programs to be developed so that specific groups such as single parent families receive basic social and economic support. At the present time, children of single parent families have priority access to publicly supported day care centres.

Family Allowances

In January, 1974 a new Family Allowances Plan came into effect. As of October 1, 1975 payments of \$22.08 a month are now made for children up to age 18. The monthly amount payable in a province may be varied, at the request of the provincial government, on the basis of the age of the child or the number of children in a family, or both, provided that the average monthly payment for all children in each province is equal to the federal monthly rate. The Provinces of Alberta and Quebec have taken advantage of this option. In all other provinces the rate of federal Family Allowances is \$22.08 a month per child. The rates are re-adjusted in January of each year if there has been an increase in the cost of living.

Payment of allowances is normally made to the mother and this income is taxable under the provisions of the federal Income Tax Act as part of the income of the parent who claims an exemption for the child.

Old Age Security

The Old Age Security Act was amended in 1973 to provide for quarterly escalation of Old Age Security and Guaranteed Income Supplement benefits in accordance with increases in the cost of living. The first such increase took place in October, 1973. Other increases followed during every quarter. The basic Old Age Security pension as of January 1, 1976 is \$132.90 a month. The maximum monthly supplement is \$93.22 for a single person or a married person whose wife or husband is not a pensioner, giving a combined maximum of \$226.12. For a married couple where both are

pensioners, the maximum monthly supplement for each is \$82.78 and the combined maximum Old Age Security/Guaranteed Income Supplement payment is \$431.36 (or \$215.68 each).

The government has recently passed legislation to permit, effective October 1, 1975, the payment of allowances to persons who are between 60 and 65 years of age and who are married to recipients of Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement. Entitlement will be based on the same residence provisions as for those age 65 or over.

Marriage

A. Minimum Age

The question of the minimum age for marriage is being examined at the present time by the Department of Justice and the Law Reform Commission. This matter was also studied at an annual meeting of the Conference of Commissioners on Uniformity of Legislation. On August 22, 1972 the Conference recommended the minimum age for marriage be fixed at 16 for both sexes and that parental consent be required prior to the marriage of persons under 18 years of age.

B. Married Women's Passports

Since passports are basically identity documents, Canadian passports are issued in the name of the applicant. When applying for a passport, the two principal factors that married women must establish are identity and citizenship.

If a woman adopts her husband's name on marriage, she is expected to apply for her passport in that name. However, a woman holding a valid maiden name passport can have her married name added upon marriage, if she so wishes.

Women who have never assumed their husband's surname, or who have married, assumed their husband's surname and then reverted to their maiden name,

must forward a letter to that effect when applying for a passport in their maiden name. Unless they have married within the last year, this should be accompanied by a list of valid documents (driver's licence, credit cards, etc.) held in their maiden name. If they do not have the required documents in their maiden name, they must present a statutory declaration outlining the use of their maiden name.

Women who are married, separated or divorced, and who present a passport issued in a maiden name after January 22, 1969 and subsequent to the marriage need provide no further documentation.

The use of titles in a Canadian passport has now been discontinued. Thus a passport issued in a married woman's maiden name in the above circumstances would have no title or reference to her married name.

C. Status of Indian Women upon Marriage to non-Indians

The Indian Act was passed in order to provide special recognition of and protection for the cultural and political heritage of Indian societies. A part of this Act treats Indian men and women differently, in that it provides that Indian women lose their Indian status upon marriage to non-Indians, while the same is not true for Indian men.

Any change in this Act must be made through amendments by Parliament, and the government has undertaken not to amend the Act without consultation with the Indian people.

The federal government is presently consulting with Indian leaders on several important issues, one being amendments to the Indian Act. Undoubtedly, the question of discrimination referred to above will be looked at closely.

Divorce

Change in the length of separation period.

The government is currently studying recommended amendments to the Divorce Act such as the recommendation that the three-year separation period provided in Section 4(i)(e)(i) be reduced to a year. The Law Reform Commission has released a number of working papers relating to marriage and divorce, including ones on marital property and maintenance on divorce, and its final report on this subject is expected early in 1976. It is probable that amendments to the Divorce Act will be proposed shortly thereafter.

CHAPTER VIII

CITIZENSHIP, PARTICIPATION and WOMEN

Citizenship Act

The Bill amending the Canadian Citizenship Act eliminates discriminatory provisions in that Act. This Bill is referred to in Chapter IV.

Immigration Act

The Omnibus Bill on the Status of Women, outlined in Chapter IV, provided for the removal of the term "head of family" from the Immigration Act. Although the former definition if strictly interpreted was neutral in its wording, the role of head was almost invariably taken to mean the husband, no matter what the situation was within the family. An additional amendment provides that a deportation order issued for a head of family can no longer automatically apply to his dependents if they are Canadian citizens, or if they have been legally admitted to Canada as permanent residents and are 18 years of age or over.

Citizen Participation - Financial Contribution

The Women's Program, in the Citizenship Branch of the Department of Secretary of State, has an active program of support for women's groups that are working to promote the participation of Canadian women in activities that affect the quality of their lives. The Program assists women's organizations in the development of projects to further their own education and development and to increase the awareness of the community about the special problems of women. Under this program, financial assistance may be provided for new or existing women's organizations, and in fiscal year 1974-75, the total budget for the Women's Program was \$200,000.

In addition, within the Native Citizen's Program, a program has been established to increase the ability of native women to participate more fully in all aspects of community life. This program finances joint projects and activities involving status and non-status native

women's groups. The budget for fiscal year 1975-76 is \$300,000.

For International Women's Year, a supplementary fund of \$2,500,000 was allocated to the Women's Program over fiscal years 1974-75 and 1975-76. Of this amount, \$80,000 has been allotted specifically for native women's activities. Priorities for grants from these funds for International Women's Year include projects for doubly-disadvantaged women; projects designed to increase public awareness of the changing role of women; projects with a potential for lasting impact; projects designed to affect decision-makers and to effect changes in the status of women in social, economic and political structures; projects designed to develop resources for women's organizations; and pilot projects designed to experiment with innovative approaches to specific problems related to the status of women.

During International Women's Year, other departments also provided funds to women's organizations from their regular funding programs to implement projects coming within the mandates of these programs. Within the Department of Manpower and Immigration funds were available for research projects related to women in the work force. The Department of National Health and Welfare also supports various projects and studies under the following programs: 1) the National Health Research and Development Program, which funds research studies and studies to develop and evaluate new methods to achieve the departmental objectives of promoting, protecting, maintaining and restoring the health of the residents of Canada; 2) the non-Medical Use of Drugs Directorate, which funds prevention and rehabilitation projects related to the non-medical use of drugs; 3) the Fitness and Amateur Sport program, which makes grants available to raise the level of physical fitness of Canadians and to improve their participation in physical recreation and amateur sport; 4) the Family Planning grants which support family planning services and related research projects; 5) "New Horizons" program which grants funds to retired people to enable them to undertake activities for the benefit of themselves and of the community; and 6) National Welfare Grants which fund short-term demonstration or research projects designed to improve the delivery or use of social services.

For International Women's Year only, the Office of the Special Adviser, Status of Women, Department of National Health and Welfare, had additional funds for projects relating to health and welfare. These grants were available to voluntary organizations for special projects to improve community health and welfare services and to enhance the capabilities of women's groups to participate in social development.

Sports and Women

The involvement of women in amateur and professional sports has received increasing attention in recent years. The Sport Canada Directorate in the department of National Health and Welfare has made specific efforts to develop various programs to assess the present Canadian sport situation and promote a greater participation by women in sports. In 1974, the Directorate employed two women to investigate the Canadian sports culture as it pertains to women, in order to 1) gather information in an attempt to gain a better understanding of the factors which deter girls and women from being involved in sports; 2) redefine various aspects of the existing sports culture to upgrade the status of women in sport and 3) encourage a greater female participation in sports at various levels (i.e. as athletes, coaches and administrators). Their efforts have resulted in a variety of programs such as a national conference on Women in Sport which took place in Toronto, in May, 1974. During the conference, one of the major topics for discussion dealt with the lack of opportunities, programs and motivation for girls to participate in sports at the elementary and high school levels. Since this conference, a film entitled "Your Move", depicting the meaning and worth of sports participation for girls and women, has been made and is now ready for distribution and various promotion and research projects including information pamphlets, a poster and a display have been undertaken and completed. Currently being prepared is a directory of women coaches and administrators in Canada.

CHAPTER IX

CRIMINAL LAW and WOMEN OFFENDERS

Criminal Code

Sexual Offenses

On July 17, 1975 the Criminal Law Amendment Act, 1975, which includes among other sections amendments to the provisions of the Criminal Code dealing with rape, received first reading. The purpose of these amendments, which are of a procedural nature, is to make a rape trial less of an ordeal for the complainant.

These amendments prohibit questions concerning the sexual conduct of the complainant with persons other than the accused, except in certain limited cases, to be determined by the judge. As well, the requirement that the judge should instruct the jury that the accused should not be found guilty in the absence of evidence corroborating that of the victim, is abolished. The effect of these changes is that a rape victim will not be cross-examined about her personal life, and also that the accused rapist may be convicted on the testimony of the victim alone if the jury feels it is worthy of belief.

In addition, these amendments will prohibit the press from publishing the identity of the victim as well as any details of the victim's private life, should these be brought up in the trial with the permission of the judge. At the discretion of the judge, the public may be excluded from all or any part of a rape trial, and the judge must provide reasons if the public is not excluded. As well, judges, who have all along been permitted to order a change in the place of trial in rape cases, will now be obliged to state reasons for not making such an order, where one is not forthcoming.

Accessory after the crime

The Omnibus Bill changes the section of the Criminal Code which assumes that a wife is acting under compulsion from her husband when she helps any other person who has been a party to an offence with her husband. In future

no special protection will be granted to a married woman under these circumstances. This Bill also amends another section of the Criminal Code so that both spouses are now required to provide the necessities of life to each other.

Jury Duty

The Criminal Code has been amended by the Criminal Law Amendment Act, 1972, so that no person may be disqualified, exempted or excused from serving as a juror in criminal proceedings on the grounds of sex.

Vagrancy

The section of the Criminal Code dealing with vagrancy was amended in 1972 by the Criminal Law Amendment Act. Section 164 (1)(a), which was directed at the homeless and transient, both male and female, who had no apparent means of support and could not justify his or her presence in the place in which they were found, was repealed, as was Section 164 (1)(c), dealing with prostitution. The latter has been replaced by a new Section 195-1 which establishes as a distinct offense "soliciting", which is applicable to both sexes.

Women Offenders.

Rehabilitation

Possibility of serving penitentiary terms closer to home

The role of the federal government in relation to female offenders serving sentences of two years or more is under review.

In keeping with the recommendation of the Ouimet Committee Report 1969, the Canadian Penitentiary Service intends to eventually phase out the federal prison for women at Kingston, Ontario, and to contract with Provincial Correctional Systems to provide services for female offenders who are sentenced to two or more years providing that the individual provincial correctional

systems for female offenders meet acceptable standards of treatment and training comparable with those established by the Canadian Penitentiary Service. The Department has recently initiated discussion with the provinces in this regard. As of August, 1975 approximately 107 female offenders had been sent back to their respective provinces in the custody of the Provincial Correctional Systems.

Halfway Houses for Women Recently Released from Correctional Institutions.

In Canada, there are at present thirty-six community residential centres or halfway houses which accept both men and women as residents. Twenty-seven other centres are exclusively for women and provide a maximum bed capacity of four hundred and thirteen.

National Advisory Committee on the Female Offender.

This Advisory Committee was established to study the needs of female inmates serving their sentences in federal institutions, and to recommend the treatment and training best suited for the effective rehabilitation of these inmates. The Committee is examining such areas as population profile of federal female inmates, existing penitentiary facilities, and programs which may meet their present and future needs. It will suggest plans for parole and after-care needs of the female offender and will also make recommendations on the calibre of staff required and the level of staff training necessary in order to effectively implement new programs. In addition, each provincial and territorial government has appointed a representative who will act as a liaison with the Advisory Committee and present the views of his or her particular region.

Upon the completion of this study, the Advisory Committee will make specific recommendations to the Commissioner of Penitentiaries and the Executive Director of the National Parole Service.

Prisons and Reformatories Act

A thorough revision of the Prisons and Reformatories Act is contemplated. It is anticipated that legislation will be proposed to remove the provisions that discriminate on the basis of sex, or religion, except for provisions which divide facilities for correctional or humanitarian reasons.

Comité consultatif national sur la délinquance féminine

Le comité consultatif national sur la délinquance féminine créé pour étudier les besoins des détenues des institutions fédérales et recommander des programmes de traitement et de formation susceptibles d'aboutir à une rééducation efficace, examine à l'heure actuelle diverses questions; il a notamment entrepris de tracer le profil de la population féminine des prisons fédérales, d'enquêter sur les installations pénitenciaires et de s'interroger sur les programmes qui pourraient satisfaire les besoins présents et futurs des prisonnières. Ses travaux doivent également déboucher sur des propositions en matière de libération conditionnelle et d'assistance post-pénale et des recommandations sur le calibre et la formation du personnel nécessaire à une application efficace des nouveaux programmes. Chaque province et territoire a chargé un représentant d'assurer la liaison avec le comité consultatif et de lui présenter le point de vue de sa région. Une fois achevée son étude, le comité consultatif transmettra des recommandations précises au commissaire des pénitenciers et au directeur général du Service national des libérations conditionnelles.

Loi sur les prisons et les maisons de correction

On envisage actuellement une refonte de la Loi sur les prisons et les maisons de correction, et l'on s'attend que le projet de loi qui sera proposé abroge les dispositions pouvant donner lieu à une discrimination fondée sur le sexe ou les convictions religieuses autres que celles qui prévoient le recours à des installations distinctes en raison d'impératifs correctionnels ou humanitaires.

Jurés

La Loi de 1972 modifiant le droit criminel interdit de disqualifier, d'exempter ou de dispenser un juré potentiel en raison de son sexe.

Vagabondage

La Loi de 1972 modifiant le droit criminel a amendé le Code criminel en abrogeant les alinéas 175 (1) (a), relatif aux individus sans domicile fixe et aux nomades (hommes et femmes) n'ayant aucun moyen apparent de subsistance et ne pouvant justifier leur présence en un lieu donné, et 175 (1) (c), relatif à la prostitution, remplacé par l'article 195.1, qui fait de la "solicitation" un délit distinct et qui s'applique indifféremment aux deux sexes.

Délinquance féminine

Réinsertion sociale

Incarcération dans un établissement proche du domicile

On réexamine à l'heure actuelle le rôle du gouvernement fédéral en matière de détention des délinquantes condamnées à des peines égales ou supérieures à deux ans.

Répondant à la recommandation du comité Ouimet (1969), le Service canadien des pénitenciers a l'intention, à terme, de fermer la prison fédérale pour femmes de Kingston (Ontario) et de passer, avec les administrations correctionnelles provinciales, des accords visant à leur faire prendre en charge les femmes condamnées à au moins deux ans d'emprisonnement si, du point de vue du traitement et de la formation des détenues, les centrales provinciales satisfont aux normes fédérales. Le SCP a d'ores et déjà engagé des pourparlers à ce sujet avec les provinces et, depuis août 1975, quelque cent sept délinquantes ont pu être placées sous la garde des services correctionnels de leur province respective.

Foyers de transition pour femmes sortant de prison

Au Canada, trente-six centres d'accueil communautaires (ou foyers de transition) mixtes et vingt-sept autres, représentant une capacité d'accueil de quatre cent treize lits, mais réservées aux femmes, reçoivent à l'heure actuelle les personnes récemment libérées.

LE DROIT CRIMINEL ET LA DELINQUANCE
FEMININE

Code criminel

Délits sexuels

La loi de 1975 modifiant le droit criminel, qui porte entre autres sur les dispositions du Code criminel relatives au viol, a franchi l'étape de la première lecture le 17 juillet 1975. Ces transformations concernent la procédure et elles ont pour but de réduire au minimum la gêne susceptible d'être éprouvée par la victime.

Elles interdisent notamment, sauf dans un nombre fort restreint de cas laissés à l'appréciation du juge, toute question sur le comportement sexuel de l'intéressée avec des personnes autres que l'accusé, et éliminent l'obligation faite au juge de rappeler au jury que la culpabilité ne peut être établie en l'absence de preuves corroborant le témoignage de la victime. Grâce à ces modifications, le contre-interrogatoire ne pourra plus porter sur la vie privée de la demanderesse dont le seul témoignage pourra, si le jury l'estime digne de foi, suffire à justifier la condamnation.

Parallèlement, les nouvelles dispositions empêcheront la presse de publier le nom de la victime ainsi que tout détail de sa vie privée dont le juge pourrait permettre la divulgation au cours du procès. De surcroît, le tribunal, qui pourra décider qu'une partie ou la totalité des audiences se dérouleront à huis clos, devra, s'il l'autorise, justifier l'admission du public, comme il devra désormais expliquer sa décision de ne pas ordonner un changement de lieu pour la tenue du procès, alors que jusqu'ici cette mesure était laissée à l'appréciation du juge.

Complicité après le fait

Comme, en outre, la loi polyvalente supprime l'article du Code criminel supposant que c'est sous la contrainte de son mari que l'épouse assiste les complices de celui-ci, la femme mariée ne bénéficiera plus à l'avenir d'aucune protection particulière dans des cas semblables. Par ailleurs, une autre modification fait aux deux époux la même obligation de pourvoir aux besoins essentiels de leur conjoint.

A titre exceptionnel, le Bureau de la conseillère spéciale sur la situation de la femme du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a reçu, pour l'Année internationale de la femme, des crédits supplémentaires à allouer, d'une part, aux associations bénévoles désireuses de réaliser des projets visant à améliorer les services de santé et de bien-être communautaires, d'autre part, aux groupements féminins, pour leur permettre de mieux s'associer au développement social.

La femme et le sport

On s'intéresse de plus en plus, depuis quelques années, à la vie sportive de la femme. Au sein du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, Sport Canada s'emploie en particulier, dans le cadre de divers programmes, à évaluer la situation du sport au Canada et à promouvoir une plus grande participation féminine. En 1974, ce service a notamment chargé deux femmes d'étudier les prolongements culturels du sport du point de vue de la femme afin: 1) de recueillir des données susceptibles de faciliter la compréhension des facteurs déterminant femmes et jeunes filles de la pratique du sport; 2) de redéfinir divers aspects de l'actuel contexte culturel du sport en vue d'une revalorisation du rôle de la femme; 3) d'encourager une plus grande participation féminine à différents paliers de l'activité sportive (pratique, entraînement, administration). Cette analyse a débouché sur diverses initiatives, dont l'organisation à Toronto, en mai 1974, d'une conférence nationale sur la femme et le sport, au cours de laquelle les délégués ont discuté de facteurs tels que le manque de motivation et de programmes qui freinent souvent la participation des jeunes filles aux activités sportives des écoles primaires et secondaires. "Ce que femme veut" film exposant le sens et l'importance, pour les femmes et les jeunes filles, de la pratique du sport tourne après la conférence, sera bientôt mis en circulation. Parallèlement, divers projets de recherche et de promotion (brochures d'information, une affiche, un stand d'exposition, etc.) ont été entrepris et menés à bien et l'on prépare à l'heure actuelle un répertoire des entraîneurs et dirigeants sportifs féminins du Canada.

Dans le cadre de l'Année internationale de la femme, le programme de Promotion de la femme s'est vu allouer deux millions et demi de dollars en subventions supplémentaires pour l'année financière 1974-1975 et la suivante, dont quatre-vingt mille ont été réservées aux associations féminines autonomes.

Ces crédits sont attribués en priorités aux initiatives intéressant les femmes doublement défavorisées, ainsi qu'à celles qui ont pour but de sensibiliser la collectivité à l'évolution du rôle de la femme; qui sont susceptibles d'avoir un effet durable; qui visent à influencer les détenteurs du pouvoir de décision et à transformer la situation de la femme au sein des structures sociale, économique et politique; qui permettent de développer certaines "ressources" au profit des associations féminines; aux projets pilotes conçus pour l'expérimentation de solutions novatrices à des problèmes précis de la condition féminine.

L'Année internationale de la femme a vu d'autres ministères consacrer certains fonds de leurs programmes ordinaires de financement aux organismes féminins pour la mise en oeuvre de projets que leurs objectifs qualifiaient pour l'attribution de ces crédits. Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration a subventionné des recherches relatives à la femme au travail; le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a aussi subventionné différents projets et études au titre: 1) du programme de recherche et de développement sur la santé nationale (appui financier aux recherches et études entreprises pour mettre au point et évaluer de nouvelles méthodes de réalisation des objectifs du ministère en matière de promotion, de protection, de maintien et de rétablissement de la santé des Canadiens); 2) du programme de la direction de l'usage non médical des drogues (prévention et rééducation); 3) du programme de Santé et de Sport amateur (élévation du niveau de la santé des Canadiens et promotion de la participation aux activités physiques et aux sports amateurs); 4) des subventions à la planification familiale (service orthogéniques et recherches apparentées); 5) du programme "Nouveaux Horizons" (qui vise à donner aux retraités les moyens d'entreprendre des activités bénéfiques pour la collectivité et pour eux-mêmes); et 6) des subventions nationales au bien-être social (projets d'expérimentation ou de recherche à court terme, conçus pour améliorer la prestation et l'accessibilité des services sociaux).

LA FEMME, LA CITOYENNETÉ ET
LA PARTICIPATION

Loi sur la citoyenneté canadienne

Le projet de Loi sur la citoyenneté canadienne dont il est question au chapitre IV supprime les dispositions discriminatoires que contient cette loi.

Loi sur l'immigration

Le projet de loi polyvalent sur le statut de la femme exposé dans le chapitre IV prévoit la suppression du terme "chef de famille" dans la Loi sur l'immigration. En effet, bien qu'au sens strict l'ancienne définition ait été neutre, le terme "chef" était pour ainsi dire invariablement, et quelle que soit la situation particulière de la famille, pris dans le sens de "mari". Un autre amendement prévoit par ailleurs que l'arrêt d'expulsion dont fait l'objet le "chef de famille" ne sera désormais plus automatiquement applicable à l'ensemble des personnes à sa charge si celles-ci sont citoyennes canadiennes ou ont été légalement admises au Canada pour y résider en permanence et sont âgées de 18 ans révolus.

Participation - Aide financière

Le programme de Promotion de la femme de la direction de la Citoyenneté du secrétariat d'Etat a mis en oeuvre un plan de soutien des associations féminines qui s'emploient à encourager les Canadiennes à participer aux activités qui influent sur la qualité de leur vie. Qu'elles soient bien établies ou de création récente, il les aide à élaborer des projets visant à promouvoir l'éducation et l'épanouissement de leurs membres et à sensibiliser la collectivité aux problèmes particuliers de la femme en les appuyant financièrement. Il a bénéficié, pour l'année financière 1974-1975, d'un budget totalisant deux cent mille dollars.

Par ailleurs, un plan d'aide aux femmes autochtones lancé par le programme des Citoyens autochtones pour permettre une plus entière participation des femmes à la vie de la collectivité sert à financer des projets et travaux concrets auxquels sont associés des groupes de femmes autochtones de plein-droit et non-inscrites. Son budget pour 1975-1976 atteint trois cent mille dollars.

Divorce

Raccourcissement de la durée minimale de la séparation

Le gouvernement examine à l'heure actuelle les amendements proposés à la Loi sur le divorce, et notamment la recommandation visant à ramener la durée minimale de la séparation à un an, au lieu de trois comme le prévoit le sous-alinéa 4(1)(e)(i). La Commission de réforme du droit, après avoir consacré un certain nombre de documents de travail aux problèmes connexes au mariage et au divorce (dont un sur le problème du partage des biens des époux et un autre sur les prolongements financiers du divorce), doit publier son rapport final sur la question du mariage et du divorce au début de 1976; il est fort probable que de nouveaux amendements à la Loi sur le divorce seront présentés peu après la parution de ses conclusions.

ment à son nom de jeune fille, elle peut, si elle le désire, y faire ajouter son nom de femme mariée.

Une femme qui n'a jamais pris le nom de son mari ou qui, après l'avoir porté, a repris son ancien nom, doit, si elle veut se faire délivrer un passeport à son nom de jeune fille, joindre à sa demande une lettre à cet effet et, à moins de s'être mariée dans les douze mois précédents, une liste de documents valides (permis de conduire, cartes de crédit, etc.) établis à son nom de jeune fille. Au cas où elle ne pourrait pas produire les documents requis, elle doit présenter une déclaration réglementaire certifiant l'usage de son nom de jeune fille.

Les femmes mariées, séparées ou divorcées présentant un passeport qui leur a été délivré sous leur nom de jeune fille après le 22 janvier 1969 et alors qu'elles étaient déjà mariées ne sont tenues de fournir aucun autre document.

Les mentions relatives à la situation de famille n'étant plus en usage dans les passeports canadiens, le passeport délivré à une femme mariée sous son nom de jeune fille dans les circonstances envisagées ci-dessus n'en comportera aucune et ne fera pas apparaître le nom du mari.

C. Statut des Indiennes épousant un non-Indien

La Loi sur les Indiens a été adoptée afin de garantir la reconnaissance et une protection spéciale du patrimoine culturel et politique des sociétés autochtones. Mais l'une de ses parties établit une distinction entre les sexes, puisqu'elle stipule que les femmes perdent automatiquement leur statut d'Indiennes lorsqu'elles épousent un non-Indien, alors que ce n'est pas le cas pour les hommes.

Aucune modification ne peut être apportée à la Loi autrement que par la voie parlementaire, et le gouvernement s'est engagé à ne pas proposer d'amendements avant d'avoir consulté le peuple indien, comme il le fait actuellement dans le cadre de la discussion de nombreuses questions fort importantes avec les dirigeants autochtones. Il ne fait aucun doute que le problème des dispositions discriminatoires à l'endroit des femmes sera soigneusement étudié.

Sécurité - vieillesse

En 1973, la Loi sur la sécurité de la vieillesse a été modifiée afin que les pensions de vieillesse et le supplément de revenu garanti puissent être indexés tous les trois mois sur l'augmentation du coût de la vie; depuis octobre 1973, chaque trimestre a amené une majoration de ces prestations. Au 1er janvier 1976, le minimum "vieillesse" s'élevait à 132.90\$ par mois; le supplément mensuel maximal à 93.22\$ pour une personne seule ou une personne mariée dont le conjoint n'est pas retraité (maximum cumulatif: 226.12\$) ou à 82.78\$ par époux dans le cas d'un couple de retraités y ayant droit (maximum cumulatif: 431.36\$, soit 215.68\$ par personne).

De plus, le gouvernement a récemment fait adopter une loi autorisant, à compter du 1er octobre 1975, le versement de prestations au conjoint d'une personne bénéficiant de la pension de vieillesse et du supplément de revenu garanti s'il est âgé de 60 à 65 ans et déclare admissible à l'issue d'un examen de son dossier.

Mariage

A. Age minimal

Le ministère de la Justice et la Commission de réforme du droit étudient actuellement la question de l'âge qu'il convient de définir comme minimum légal pour le mariage, que, après examen lors de sa réunion annuelle, la Conférence des commissaires pour l'uniformité de la législation au Canada a recommandé, le 22 août 1972, de fixer à 16 ans pour les individus des deux sexes, sous réserve du consentement des parents dans le cas des mineurs.

B. Passeports des femmes mariées

Le passeport constituant pour l'essentiel une pièce d'identité, ce document est, au Canada, établi au nom de la personne qui en fait la demande. Les deux principales données dont une femme mariée doit pouvoir justifier sont son identité et sa citoyenneté. Une femme qui prend le nom de son mari au moment de son mariage doit en principe présenter sa demande de passeport sous ce nom. Cependant, si elle est détentricice d'un passeport valide établi antérieurement,

être admissible, l'abattement doit porter sur un enfant à charge en raison d'une incapacité physique ou mentale, ou âgé de moins de 14 ans au premier jour de l'année d'imposition. Sont déductibles: les frais de garde à domicile ou en établissement spécialisé et, jusqu'à concurrence de quinze dollars par semaine et par enfant, les frais d'hébergement dans un pensionnat ou une colonie de vacances, à condition d'avoir été engagés au Canada, pour permettre à la mère de travailler à son compte ou pour le compte d'un tiers, et pendant l'année fiscale sur laquelle porte la déclaration.

Parents uniques

Dans son Document de travail sur la sécurité sociale

au Canada le gouvernement a reconnu le caractère particulier des problèmes des parents uniques, et la question fait à

l'heure actuelle l'objet d'une étude fédérale-provinciale dans le cadre de la révision du système de sécurité sociale. Le livre orange propose plusieurs solutions pour garantir la

sécurité économique des intéressés, sans restreindre leur liberté de choix. La coopération fédérale-provinciale permettra la mise au point de programmes assurant à certains

groupes précis, et notamment aux familles "monoparentales", le minimum d'aide sociale et économique indispensable. Notons

que la priorité d'accès aux garderies subventionnées par l'Etat est d'ores et déjà accordée aux enfants qui n'ont

Allocations familiales

Janvier 1974 a marqué l'entrée en vigueur d'un nouveau programme prévoyant le versement, au titre des allocations

familiales, d'une mensualité de 22.08\$ pour chaque enfant âgé de moins de 18 ans. Les gouvernements provinciaux peuvent cependant demander un rajustement de ce

montant en fonction du nombre des enfants, de leur âge ou de ces deux facteurs, dans la mesure où le paiement moyen

reste égal au taux mensuel fédéral. (L'Alberta et le Québec ont choisi cette option, mais toutes les autres provinces ont préféré le forfait de 22.08\$ par mois.)

Ce taux est révisé en janvier de chaque année en fonction de l'augmentation du coût de la vie.

L'allocation, en général versée à la mère, est imposable aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu et doit s'ajouter aux revenus du parent bénéficiant de l'exemption pour enfant à charge.

D. Garderies de quartier

La Loi nationale sur l'habitation autorise la Société centrale d'hypothèques et de logement (SCHL) à participer au financement des locaux: (a) dans les ensembles subventionnés au titre de la Loi et (b) dans les vieux quartiers susceptibles d'une restauration dans le cadre du programme d'amélioration des quartiers.

1) La SCHL peut inclure dans le montant du prêt les sommes nécessaires à la construction de la garderie si le projet correspond aux normes et si sa viabilité est démontrée. Il s'agit dans ce cas de prêts devant être remboursés sur les loyers; cependant, dans les ensembles sociaux assistés par les provinces et les collectivités locales, où les loyers sont fixés en fonction du revenu familial, si les rentrées ne suffisent pas à couvrir le coût des locaux (y compris la garderie), la Loi nationale sur l'habitation prévoit l'octroi de subventions d'exploitation selon une formule faisant intervenir les administrations fédérale, provinciale et municipale.

2) Le programme d'amélioration des quartiers, approuvé par le Parlement en 1973 dans le cadre de la modification de la Loi nationale sur l'habitation, offre la possibilité d'ouvrir des garderies dans les vieux quartiers dont la modernisation est prévue. Dans le cas où, avec la participation des habitants, la municipalité décide de faire des garderies un objectif prioritaire, le gouvernement fédéral peut participer jusqu'à concurrence de 50% à l'achat du terrain et aux frais de construction et accorder aux autorités locales un prêt couvrant 90% de l'autre moitié du capital. Le programme d'amélioration des quartiers fait actuellement l'objet de discussions entre la SCHL et les provinces.

E. Frais de garde

Depuis 1972, les frais de garde d'enfants sont déduits, dans certains cas, du père. Une mère qui fait garder ses enfants pour pouvoir travailler peut, dans certaines limites, déduire ces frais de son salaire; pour un père cette disposition n'est applicable que dans deux cas: lorsqu'il est l'unique parent ou lorsqu'une incapacité physique ou mentale empêche la mère de s'occuper de ses enfants. Pour

En mars 1974, le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social a annoncé de nouveaux critères pour les services de garde de jour aux termes du Régime d'assistance publique du Canada. Dès juin 1975, des ententes étaient intervenues ou sur le point de l'être avec la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, le Québec, la Nouvelle-Ecosse et l'Île-du-Prince-Édouard, tandis que le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest avaient exprimé l'intérêt qu'ils portaient à la mise en place d'un programme s'inscrivant dans l'optique des lignes directrices.

B. Centre national d'information sur les garderies

Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a créé, au sein de la direction du Régime d'assistance publique du Canada, un Centre national d'information sur les garderies qui, chargé de diffuser l'information disponible en la matière, publiera un bulletin trimestriel où sont signalés les plus récents développements intervenus au Canada et à l'étranger, et où paraissent des critiques d'articles sur la question, distribués des brochures spécialisées et tient à jour une bibliographie des publications intéressant son domaine de compétence.

Particuliers et organismes peuvent y emprunter un certain nombre de cassettes traitant des problèmes des services de garde, et un conseiller à plein temps s'y tient à la disposition des provinces pour les aider à mettre sur pied et à gérer leurs programmes, ou participer aux conférences, colloques et réunions d'étude organisés sur le thème des garderies.

C. Normes

Il convient d'observer, en abordant la question de la réglementation, que l'octroi des autorisations et la définition des normes d'exploitation dépendent des provinces. Néanmoins, dans le cadre du programme de subventions nationales au bien-être social, le Conseil canadien de développement social a bénéficié d'un appui financier pour développer un code national des normes que les particuliers et les organismes qu'intéresse la question de la qualité des services peuvent à présent se procurer.

parmi les services à développer et devant bénéficier de mesures spéciales dans le cadre du système général de sécurité sociale.

L'une des questions fondamentales est de savoir s'il convient ou non de les ouvrir à tous les groupes socio-économiques. En effet, comme à l'heure actuelle les demandes dépassent de loin le nombre des places disponibles, priorité est accordée aux familles dont les revenus sont modestes. Le ministère n'en est cependant pas moins conscient des difficultés qu'éprouvent bon nombre de familles à revenus moyens à placer leurs enfants dans de bonnes conditions, et un groupe de travail sur les services sociaux et de l'emploi, dont la mission s'inscrit dans le cadre du programme fédéral-provincial de mise à jour de la sécurité sociale, étudiera le problème et ceux qui s'y rattachent.

A. Régime d'assistance publique du Canada

Aux termes du Régime d'assistance publique du Canada, deux dispositions permettent au gouvernement fédéral de partager le coût des garderies avec les provinces et les collectivités locales, et il importe de préciser qu'il les a jusqu'ici interprétées si largement que les conditions de financement dépassent, en général, celles de tous les autres services. La première se fonde sur les mesures d'assistance prévues par la Loi, en vertu desquelles les services de garderie peuvent être fournis aux personnes les plus démunies. Dans ce cas, les frais sont pris en charge et partagés au nom des familles déclarées admissibles à la suite d'un examen de leur dossier.

La seconde s'appuie sur les parties de la Loi qui portent sur le bien-être. La particularité de cette formule tient au fait que les subventions sont alors versées directement aux établissements plutôt qu'aux familles et que les services ne sont pas réservés aux personnes dans le besoin, mais également offerts à celles qui, si elles n'en bénéficiaient pas, risqueraient de se trouver en situation difficile. L'aide consentie au titre de l'assistance publique du Canada n'est pas limitée aux seules institutions; elle couvre également la garde des enfants à domicile et les services familiaux au sens large (de santé et de bien-être, par exemple) qui font partie intégrante du système des garderies.

LA FEMME ET LA FAMILLE

Comme l'éducation, la plupart des questions concernant la femme et la famille relèvent de la compétence provinciale. Le présent chapitre traite donc exclusivement de ce qui est du ressort du gouvernement fédéral.

Planification familiale

Le gouvernement fédéral a approuvé, en 1970, la création d'un programme fédéral de planification familiale. Dans le cadre de celui-ci, le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, par l'intermédiaire de sa division de la planification familiale, fournit sur demande aux autorités provinciales, territoriales et municipales, aux associations et organismes bénévoles et aux particuliers, des renseignements gratuits sur la régulation des naissances. Il permet en outre d'offrir une aide financière aux requérants (universités, divers paliers de gouvernement, associations et organismes bénévoles) qui envisagent la mise en place de services orthogéniques, la réalisation de projets pilotes ou le lancement d'un programme de recherche et de formation visant, par exemple, à rompre le personnel de la santé et du bien-être aux techniques de planification familiale.

Sterilisation

La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme a formulé une recommandation demandant que soient clarifiées les dispositions du code pénal portant sur la stérilisation; il ne semble cependant pas indispensable d'y donner suite, puisque de l'avis du gouvernement, le problème est d'ordre purement médical et qu'une intervention de ce genre, pratiquée à la demande expresse du patient par un médecin qualifié, n'engage pas la responsabilité criminelle du praticien.

Gardiennes

L'intérêt que porte le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social à l'expansion et à l'amélioration des gardiennes ressort nettement du Document de travail sur la sécurité sociale au Canada, qui inclut ces infrastructures

Aide financière aux études postsecondaires

Forces armées

Tous les programmes d'aide financière aux étudiants de niveau universitaire patronnés par les forces canadiennes sont ouverts aux candidatures féminines, et donc, en particulier:

- 1) Le programme d'instruction pour la formation d'officiers des forces régulières (PIFOR);
- 2) Le programme d'instruction à l'intention des médecins militaires (PIM);
- 3) Le programme d'instruction à l'intention des dentistes militaires (PIDM);
- 4) Le programme d'instruction universitaire - officiers (PIUO);
- 5) Le programme d'instruction universitaire - hommes (PIUH).

Les femmes y sont soumises aux mêmes règlements que les hommes. Ceux des candidats au PIFOR, au PIUH et au PIUO qui doivent être affectés au secteur opérationnel ou à des unités stationnées dans des régions où l'homme éprouve des difficultés à s'adapter font leurs études dans des collèges militaires. Toutefois, comme les femmes ne peuvent être versées aux "corps de combat, service en haute mer et postes isolés", ces établissements leur sont fermés. Tous les autres étudiants qui se prévalent de ces programmes suivent, pendant l'année universitaire, les cours réguliers d'institutions civiles.

et des Esquimaux, a permis, depuis sa mise en place, d'envoyer vingt-six femmes autochtones. Au cours de l'année 1973-1974, quelque 12,000 femmes autochtones se sont inscrites aux programmes de formation de base et de perfectionnement des adultes.

Le gouvernement fédéral a par ailleurs établi, en collaboration avec les autorités territoriales, un programme permettant à des Esquimaux et Indiens des deux sexes de participer à des voyages d'étude dans le sud du pays. Enfin, dans les Territoires du Nord-Ouest, des programmes de formation à la gestion des coopératives et des petites entreprises sont offerts tant aux hommes qu'aux femmes, et rien n'est épargné pour les élargir et faire en sorte qu'ils répondent toujours mieux aux besoins croissants des communautés autochtones.

C. Immigrants

1) Cours de langue

Le secrétariat d'Etat procède actuellement à un réexamen des ententes conclues avec les provinces pour l'enseignement des langues afin de s'assurer qu'elles répondent aux besoins des immigrants des deux sexes, et des discussions préliminaires ont eu lieu à ce sujet. La nécessité et l'importance de programmes de formation linguistique plus efficaces et accessibles à ce groupe de population constituent l'une des principales préoccupations du programme multiculturel du secrétariat d'Etat.

2) Besoins en matière de formation

La direction de la Citoyenneté du secrétariat d'Etat a effectué diverses enquêtes sur les besoins des immigrants dans toutes les régions du Canada où ils s'établissent et consacré certaines études aux programmes susceptibles d'y satisfaire. Ses agents de liaison régionaux travaillent en étroite collaboration avec les organismes bénévoles des collectivités pour faciliter l'adaptation des immigrants.

main-d'oeuvre du Canada, s'inscrire à un cours et recevoir un enseignement qui correspond à ses capacités et à ses aspirations (Voir ci-dessus "Programme de formation de la main-d'oeuvre agricole-comité fédéral-provincial sur la main-d'oeuvre agricole a donc pris sur lui la responsabilité d'informer, en collaboration avec les ministères provinciaux de l'Agriculture et de l'Éducation, la population rurale, et en particulier les agriculteurs, de l'intérêt des cours offerts et d'encourager les habitants des campagnes à s'en prévaloir. Il a notamment reconnu la nécessité de restructurer l'enseignement pour mieux répondre aux besoins des femmes et d'accorder la préférence à la personne qui, dans l'exploitation familiale, exerce les fonctions correspondant à la formation offerte.

Parallèlement, le ministère de l'Expansion économique régionale subventionne les programmes de recyclage et de reconversion institués en vertu de la Loi sur l'aménagement rural et le développement agricole (ARDA) ainsi que certains autres s'adressant également aux ruraux. Tous les accords de financement mixte conclus avec les diverses provinces aux termes de l'ARDA comportent des clauses précises visant, d'une part, à prévenir toute discrimination fondée sur la race, le sexe, les convictions politiques ou religieuses, l'origine nationale, ou la couleur des candidats à un emploi, d'autre part, à garantir l'application équitable de leurs dispositions à toutes les personnes admissibles. C'est aux provinces, et non au gouvernement fédéral qu'incombe la responsabilité directe de la mise en oeuvre des divers programmes.

B.

Esquimaux et Indiens

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a réussi à obtenir l'appui d'un certain nombre d'organismes pour les programmes de formation de base et de perfectionnement qu'il a institués à l'intention des adultes. C'est ainsi que les conseils de bande, les comités sociaux, les commissions scolaires locales, les ministères provinciaux de l'Éducation, le ministère de la Main-d'oeuvre du Canada ainsi que d'autres groupes participent à la planification, à l'organisation, à l'administration et au financement de ces initiatives, dont l'une des composantes, le programme de recrutement des Indiens

c) la période pendant laquelle l'adulte doit, pour être admissible, n'avoir fréquenté aucun établissement d'enseignement a été redéfinie comme étant toute période de douze mois consécutifs au lieu des douze mois précédant immédiatement l'inscription.

A la suite de ces aménagements, la proportion des femmes suivant un cours de formation s'est sensiblement accrue (passant de 25,6% en 1971-1972 à 39,3% en 1973-1974), de même que le nombre de celles qui se sont inscrites dans des branches qui, traditionnellement, n'étaient pas considérées comme "féminines".

Un examen du programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, de sa valeur et de son accessibilité aux femmes est actuellement en cours, et l'achat d'un plus grand nombre de cours à temps partiel est l'une des solutions à l'étude.

B. Programme de formation industrielle de Main-d'oeuvre Canada

Dans le cadre du programme de formation industrielle de Main-d'oeuvre Canada, le gouvernement fédéral encourage les entreprises commerciales et industrielles canadiennes à élargir et à améliorer les programmes de formation qu'elles offrent à leurs employés afin d'accroître la productivité et de réduire le chômage. Ce programme, établi en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes, en remplace trois plus anciens, qui portaient sur la formation en milieu industriel, la formation "sur le tas" dans les secteurs souffrant d'une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et la formation "sur le tas" des travailleurs désavantagés. Les dernières statistiques complètes, qui intéressent l'année financière 1973-1974, révèlent que les femmes représentaient respectivement 28,2%, 32,1% et 17% des stagiaires inscrits à ces programmes. Pendant la même période, 36% des bénéficiaires de cours de formation "institutionnelle" mais seulement 3,1% des personnes en "apprentissage" étaient de sexe féminin.

Besoins particuliers

A. Population rurale

Toute femme, qu'elle habite la ville ou la campagne, peut, dans le cadre du programme de formation de la

LA FEMME, L'ÉDUCATION ET LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

L'éducation étant un domaine qui relève principalement de la compétence provinciale, seuls sont abordés ci-dessous les programmes et projets du gouvernement fédéral.

Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

A. Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada

Outre les programmes de main-d'œuvre décrits au chapitre V, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration administre le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, institué pour aider les Canadiens à la recherche d'un emploi dans une économie en évolution constante.

Aux termes de ce programme, tout adulte (c'est-à-dire, toute personne ayant dépassé d'au moins un an l'âge minimum fixé, dans sa province de résidence, pour l'interruption de la scolarité et qui n'a suivi aucun cours d'une durée égale ou supérieure à douze mois depuis qu'elle a quitté l'école) peut solliciter une inscription à un cours de formation professionnelle auprès d'un conseiller en main-d'œuvre, auquel il appartient de trouver un programme susceptible, selon lui, de convenir à l'intéressé et d'améliorer son potentiel salarial ou ses chances de trouver un emploi. En juillet 1972, la Loi sur la formation professionnelle des adultes, sur laquelle repose le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, a subi trois modifications portant sur la formation "institutionnelle" que patronne le ministère:

a) Le minimum de trois ans de présence sur le marché du travail au-dessous duquel nulle allocation de formation ne pouvait être accordée a été aboli;

b) L'allocation de base est maintenant versée aux adultes en formation même s'ils cohabitent avec un parent ou un conjoint qui occupe un emploi;

B. Retraite

Présentée en février 1975, la Loi sur la pension de la Fonction publique a également modifié certains articles de la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada dans le sens d'une égalisation des statuts des individus des deux sexes.

B. Congés de prestations de maternité

Le fait d'être marié n'interdit plus l'engagement dans les forces canadiennes, et une femme n'est plus réformée d'office dès qu'elle contracte mariage. De même, une femme enceinte n'est plus automatiquement réformée. C'est à elle seule qu'appartient la décision d'interrompre ou non son service et, si elle décide de poursuivre sa carrière, elle peut se prévaloir des congés de maternité et des soins médicaux.

C. Retraite

Présentée en février 1975, la loi modifiant la Loi sur la pension de la fonction publique modifie également la loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes dans le sens d'une égalisation des statuts des individus des deux sexes.

Gendarmerie royale du Canada

A. Engagement

En mai 1974, le commissaire de la Gendarmerie royale du Canada annonçait que les femmes justifiant des qualités requises pourraient dorénavant accéder aux fonctions d'agents en uniforme. En effet, si, jusqu'alors, la Gendarmerie avait confié certaines fonctions spécialisées à des auxiliaires féminines, le service en uniforme leur était resté fermé.

Les conditions d'entrée sont, à une exception près (pour la taille) les mêmes pour les candidats féminins et masculins, qui sont engagés au même salaire, suivent la même formation avec quelques variantes au niveau de l'entraînement physique, reçoivent leurs affectations sans distinction de sexe et exercent les mêmes fonctions.

C'est en septembre 1974 que les premières recrues féminines sont arrivées au centre de formation de Regina (Saskatchewan). À la mi-1975, quatre-vingt-seize femmes comptaient parmi les membres réguliers de la Gendarmerie royale et cinquante-sept avaient été formées comme gendarmes spéciaux, pour remplir des fonctions spécialisées (patrouille aéroportuaire, etc.).

de la prochaine année financière 1976-77, devront être précisés, soumis au Conseil du Trésor et approuvés par ce dernier d'ici le 31 mars 1976.

On a également demandé aux ministères d'établir des projets à plus long terme et de les examiner avec les fonctionnaires du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique. Les projets à long terme porteront sur la période allant de 1977 à 1982.

Ce programme apporte une structure solide qui permettra tout à la fois de réaliser des progrès et de mesurer le chemin parcouru par rapport à l'objectif d'égalité des chances pour la femme et l'homme.

Forces armées

A. Engagement

Le Conseil de la Défense a annoncé en juillet 1971 que les trois armes seraient tenues d'accorder aux femmes les mêmes conditions d'emploi qu'aux hommes dans toutes les classifications et spécialités autres que celles directement reliées aux missions de combat et au service en mer ou dans les régions isolées.

Au terme d'une première étude, il fut conclu que l'on pourrait confier à des femmes quelque 10,000 postes représentant 14 des 27 classifications et 30 des 89 spécialités sans porter atteinte à l'efficacité opérationnelle des forces canadiennes. D'autres recommandations, adoptées à la suite d'un complément d'étude, font que 18 classifications et 64 spécialités sont désormais ouvertes aux femmes, sans limite numérique. Les forces armées emploient actuellement des femmes en qualité d'ingénieurs, de contrôleurs de la navigation aérienne, de photographes, d'agents de la police militaire, de techniciens en métallurgie ainsi que dans les services médicaux, alimentaires, financiers, administratifs et de communications. En septembre 1974, les forces canadiennes comptaient 2,695 membres féminins, dont 597 officiers.

Les officiers sont engagés pour une période déterminée ou non selon le programme choisi pour l'obtention du brevet; hommes et femmes du rang le sont, eux, pour une période initiale de cinq ans minimum.

collaboration avec la division de la Main-d'œuvre du Conseil du Trésor, suit l'évolution des proportions de stagiaires à partir de l'analyse annuelle de la formation et de l'éducation à laquelle procède le Conseil.

Une autre activité commune de l'Office de promotion de la femme et du Conseil du Trésor a permis de communiquer aux sous-ministres un dossier exhaustif contenant des statistiques sur la composition de chaque ministère par groupe et par niveau, des chiffres comparatifs sur la participation des hommes et des femmes aux cours de formation, une étude de l'avancement en fonction du sexe, du groupe et du niveau des intéressés, ainsi que des données sur le sexe des diplômés universitaires canadiens. Cette information de base doit permettre aux ministères d'évaluer en année les progrès réalisés en matière d'égalisation des chances de la femme.

Toutefois, le gouvernement est conscient que malgré ses efforts, la situation actuelle de ses employées indique que les progrès dans ce domaine sont lents. Afin de favoriser l'égalité des chances dans l'emploi, le gouvernement fédéral, à titre d'employeur, introduit actuellement une nouvelle série de mesures. Le Gouvernement veut s'assurer que, pour tout secteur d'emploi, la proportion des employés, hommes et femmes, à la fonction publique, pour chaque ministère, groupe et niveau professionnel représente sensiblement celle des personnes compétentes et intéressées qu'il est possible d'obtenir chez les deux sexes.

Pour atteindre ce but, plusieurs mesures seront adoptées. Le Conseil du Trésor, ministère responsable en grande partie de la prise de décision en ce domaine, en collaboration avec la Commission de la fonction publique, communiquera cette politique, avec toutes les conséquences qu'elle entraîne, à tous les ministères fédéraux. On a demandé à tous les ministères de fournir d'ici le 1er janvier 1976, une série de directives destinées à leur propre ministère, dans l'optique de cette politique générale. Les ministères détermineront leurs plans d'action et objectifs, y compris les dates d'entrée en vigueur, avec l'aide des fonctionnaires du secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique.

Les projets et les objectifs particuliers des ministères devront recevoir chaque année l'approbation du Conseil du Trésor qui vérifiera aussi les progrès concrets réalisés annuellement dans chaque ministère. Les projets et objectifs

Depuis juin 1974, l'office publie un bulletin d'information bimensuel, Memo, qui met l'accent sur les activités régionales, le tableau d'avancement et les films et colloques sur le thème de l'égalité des chances. C'est également à l'Office que l'on doit l'interaction, bulletin de nouvelles où sont abordées les questions cruciales concernant l'embauche des femmes et les progrès réalisés dans le cadre des programmes fédéraux visant à assurer les mêmes chances aux femmes.

L'Office de promotion de la femme s'intéresse d'autre part de très près au problème des garderies, et c'est en collaboration avec lui que le Centre d'information et de recherche en matière de puériculture, créé par la Commission en septembre 1973, a entrepris une enquête poussée sur les besoins en garderie dans la région d'Ottawa-Hull ("Enquête sur les besoins en matière de puériculture - étude-pilote"). Par ailleurs, le Centre dépouille à l'heure actuelle les réponses aux 8,000 questionnaires distribués en novembre 1974 à un échantillon de parents composé de fonctionnaires de toutes les administrations de la région. Un rapport sera publié dès que l'analyse en sera terminée.

Activités communes de la Commission de la fonction publique et du Conseil du Trésor.

En avril 1972, une directive du Cabinet demandait à tous les sous-ministres de "prendre des mesures pour promouvoir l'affectation et l'avancement de plus de femmes aux postes intermédiaires et supérieurs". Cette directive a amené la création d'un comité interministériel chargé de coordonner l'action entreprise, de faciliter l'échange de l'information et d'évaluer les progrès accomplis dans les diverses administrations.

Coprésidé par des hauts fonctionnaires de la Commission de la fonction publique et du Conseil du Trésor, le comité, qui se réunit tous les trois mois, regroupe les représentants de plus de quarante ministères et organismes, auxquels incombe l'examen de toutes les questions relatives à l'égalité des chances au sein de leur administration.

Afin d'accroître la participation des femmes aux cours donnés dans les ministères, la Commission, en

au programme d'affectation des cadres, conçu pour développer, chez les cadres moyens les plus prometteurs, les qualités requises pour l'exercice des responsabilités aux échelons supérieurs de la fonction publique. Si, de sa création, en 1968, à la fin de 1970, deux femmes seulement, contre deux cent trente-six hommes, y avaient participé, la proportion n'a cessé de s'améliorer depuis: 4 femmes (3.96% de l'effectif) en 1971; 10 en 1972 (10.31%); 8 en 1973 (15.38%); 9 en 1974 (20.5%); 20 à la mi-1975 (29.41%).

Par ailleurs, soucieuse d'accroître le nombre de participantes au programme de perfectionnement des cadres supérieurs, la Commission de la fonction publique a pris contact avec toutes les femmes susceptibles d'y être admises pour les encourager à s'y inscrire. Ce cours, qui a été conçu à l'intention des cadres supérieurs, est destiné à développer toutes les qualités de gestion requises chez les hauts fonctionnaires.

F. Avancement

Depuis l'instauration du programme de perfectionnement des cadres supérieurs, certains progrès ont été enregistrés au niveau des effectifs féminins de la catégorie "direction". A la fin de 1975, vingt femmes occupaient des fonctions de direction (postes SX) et onze autres, un rang équivalent.

G. Projets spéciaux

Les 24 et 25 janvier 1974, l'Office de promotion de la femme a organisé une conférence sur le rôle de la femme dans la fonction publique; les deux cents délégués ont, à cette occasion, présenté diverses propositions intéressant les perspectives d'emploi, les programmes de formation, les activités des employées du gouvernement fédéral et les services d'orientation professionnelle.

Toujours en 1974, ce même office a préparé un document audio-visuel comprenant diapositives, bandes sonores et brochures, C'est à vous de choisir, pour répondre aux demandes d'information sur les carrières de l'administration accessibles aux femmes et faire évoluer la mentalité des individus des deux sexes.

La Commission de la fonction publique s'efforce par divers moyens d'accroître le nombre des candidatures féminines présentées par les ministères aux cours de gestion organisés par le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel (les femmes y représentent en moyenne environ 25% des participants) et

En 1972, le programme spécial de formation d'agents auxiliaires a été institué pour permettre aux employés de la catégorie "soutien administratif" d'accéder à des postes d'"agents". Il débouche sur un stage de perfectionnement de six à dix mois pendant lequel les participants se préparent, dans leur ministère d'origine, aux concours qui leur ouvriront une carrière d'"agent". Il y a environ cinq sessions par an, et, au 1er juin 1975, 375 femmes et 74 hommes y avaient pris part. Soixante-cinq pour cent des stagiaires ont été promus "agents" dans les dix-huit mois qui ont suivi les cours.

E. Formation et perfectionnement

La Commission de la fonction publique a engagé deux conseillers pour informer les Canadiens des deux sexes, qu'ils soient ou non fonctionnaires, des perspectives d'emploi et de carrière dans l'administration. Pour sa part, l'Office de promotion de la femme a publié, en collaboration avec la division des Relations publiques, une brochure intitulée: Nous sommes prêtes, et vous? pour inviter les étudiantes des écoles secondaires à planifier leur vie professionnelle.

D. Orientation professionnelle

La Commission mise beaucoup sur son programme de recrutement postsecondaire pour amener plus de femmes à faire carrière dans la fonction publique fédérale (34.6% des postes de stagiaires en administration étaient, à l'automne de 1974, tenus par des femmes). De plus, l'Office de promotion de la femme a participé, en 1974, aux sessions d'information et aux entrevues organisées dans le cadre du programme de recrutement postsecondaire afin de préciser, dans l'esprit des diplômées, les perspectives de carrière qu'offre l'administration fédérale.

B. L'Office de promotion de la femme

La Commission de la fonction publique cherche actuellement, par le biais de l'Office de promotion de la femme, à assurer l'égalité des chances aux quelque 74,000 employés de l'administration fédérale (premier employeur du Canada, avec 245,000 agents).

Créé en 1971 en application des recommandations du 1^{er} rapport: Les deux sexes dans la Fonction publique, l'Office relève directement de l'un des commissaires de la CFP.

C. Recrutement et sélection

L'Office, qui fait fonction de "centre de responsabilités", a pour objectif de stimuler et de faciliter l'avancement des femmes dans l'administration fédérale et de leur garantir des chances égales au niveau des pratiques, politiques et procédures d'emploi. A l'heure actuelle, l'Office cherche avant tout à faire évoluer les mentalités, à accélérer le recrutement et l'avancement des femmes, et à mieux leur faire prendre conscience des nouvelles possibilités qui leur sont offertes.

En 1971, la Commission a adopté comme ligne de conduite, d'une part, d'éviter toute catégorisation fondée sur le sexe dans le texte et les illustrations de ses publications, d'autre part, d'accentuer le fait que tous les postes de l'administration fédérale soit accessibles aux hommes et aux femmes. En conséquence, tous les avis de recrutement portent la mention: "Ce concours est également ouvert aux hommes et aux femmes".

C'est en 1974 que la CFP a remanié ses formulaires de demande d'emploi pour les faire mieux correspondre à ses principes de recrutement. C'est à ce moment-là que les questions portant sur l'âge, le sexe et le nombre de personnes à la charge du postulant ont été supprimées pour écarter tout risque de discrimination. Parallèlement, un espace a été réservé pour l'indication de l'expérience acquise comme bénévole.

C. La classification des secrétaires

Comme suite à une étude spéciale réalisée en vue de déterminer si l'on ne pourrait pas substituer à l'actuelle classification des secrétaires d'après l'échelon de leur supérieur immédiat une méthode se fondant sur l'évaluation des tâches, le Conseil du Trésor a commencé d'élaborer de nouvelles modalités qui tiendront compte des seules fonctions et responsabilités réelles de l'intéressé. Les nouvelles normes devraient entrer en vigueur après la signature de la prochaine convention collective.

D. Le travail à temps partiel

Un document préparé à l'intention des ministères rassemble toutes les données sur le travail à temps partiel dans la fonction publique. La nouvelle politique en la matière, qui est en cours d'élaboration, devrait être annoncée en 1976.

Commission de la fonction publique

Il incombe à la CFP, en vertu de la loi sur l'emploi dans la fonction publique (1967), de garantir que l'administration fédérale recrute en fonction des mérites des candidats et s'abstient de toute discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine nationale, la couleur ou les croyances religieuses. Aux termes des modifications qu'y apportées le projet de loi polyvalent sur la condition féminine, ces critères ont été élargis pour englober en outre la situation de famille et l'âge.

A. La direction anti-discrimination

Chargée, en 1972, d'instruire les plaintes pour pratiques discriminatoires dans l'application ou l'exécution de la loi sur l'emploi dans la fonction publique, la CFP a institué la direction anti-discrimination, dont les fonctionnaires ont pour tâche de faire enquête chaque fois qu'une plainte est reçue.

C. Les règlements sur les paiements aux successions

Il est désormais possible, grâce aux modifications apportées au libellé de ces dispositions, d'appliquer ces règlements de la même façon aux épouses et aux époux des employés décédés.

D. Les règlements sur le service dans des régions isolées

Les modifications aux règlements sur le service dans des régions isolées entrées en vigueur le 1er juin 1974 ont éliminé toutes les distinctions fondées sur le sexe.

Etudes spéciales

A. L'étude des fonctions de secrétaire

En sa qualité d'organisme chargé d'analyser les problèmes de l'emploi des groupes désignés comme devant bénéficier d'une attention particulière et d'y proposer des solutions, le Conseil du Trésor a pris un certain nombre de mesures en vue d'assurer l'égalité de la femme dans la fonction publique. Outre les modifications de la loi et des règlements qui viennent d'être exposées, on note les études spéciales suivantes:

Quelque 7,500 secrétaires ont été invitées à répondre à un questionnaire portant sur leur travail, leurs responsabilités, leur formation professionnelle et leur plan de carrière. Les données recueillies permettront au gouvernement d'utiliser plus efficacement ses secrétaires, à la fois dans leurs fonctions actuelles et, à l'avenir, dans d'autres postes.

B. L'étude des fonctions d'infirmière

Dans le cadre de cette étude consacrée aux infirmières du secteur public fédéral et effectuée en 1974, le comité interministériel a distribué 2,100 questionnaires et procédé à 200 entrevues approfondies en diverses régions du Canada. Les résultats en ont été rendus publics et les ministères concernés s'emploient à l'heure actuelle à y donner suite.

avant la date prévue de son accouchement, place l'article 50 dans la perspective de la Partie III du Code canadien du travail et a aussi pour effet de mettre fin à la possibilité, pour le sous-ministre, d'ordonner à une employée enceinte de prendre son congé de maternité dès que cela lui paraît être dans l'intérêt du service.

Parallèlement, aux termes d'une récente modification des règlements du Régime de pension de la fonction publique, l'employeur est tenu de continuer à cotiser pour ses employées en congé de maternité. Une disposition similaire a été ajoutée au Règlement sur l'assurance-maladie dans la fonction publique. Jusqu'ici, les femmes rentrant d'un congé de maternité se voyaient en effet contraintes de payer, outre la leur, la part des cotisations normalement à la charge de l'employeur pour la période d'absence. Elles n'assument plus à présent que le paiement de leur quote-part.

Règlements touchant les conditions d'emploi

Un certain nombre de règlements touchant les conditions d'emploi des fonctionnaires ont récemment été modifiés afin d'assurer les mêmes avantages aux agents des deux sexes. Bon nombre d'entre eux font dépendre de la seule situation de famille le versement des prestations supplémentaires dont ne bénéficiait jusqu'ici que le conjoint des agents masculins. Les règlements suivants ont été modifiés:

A. La directive sur la réinstallation

La nouvelle directive sur la réinstallation, qui remplace le règlement sur les frais de déménagement, n'établit aucune distinction en fonction du sexe et de la situation matrimoniale de l'intéressé; seul entre en ligne de compte le fait que l'intéressé a ou non des personnes à sa charge.

B. La directive sur le service à l'étranger

Aux termes de cette directive, c'est désormais de la situation de famille des intéressés et non du sexe du conjoint de l'employé que dépend le versement des prestations.

à la disposition des employés désireux de se procurer certains renseignements ou de se plaindre d'une infraction aux normes du Code. En règle générale, le nom du plaignant ne peut être révélé à ses supérieurs qu'avec l'autorisation expresse de l'intéressé, dont on ne peut cependant pas toujours garantir l'anonymat en cas de poursuites judiciaires, mais que la loi protège du fait qu'elle interdit le renvoi d'un employé ayant témoigné ou fourni des renseignements aux inspecteurs. Comme nous l'avons déjà signalé, la Loi canadienne sur les droits de l'homme se substituerait à cette partie du Code canadien du travail.

MESURES INTERRESSANT LA FONCTION PUBLIQUE

Droits de l'homme

La nouvelle Loi canadienne sur les droits de l'homme s'appliquera aux agents de la fonction publique.

Loi sur la pension de la Fonction publique

Comme le signalait le chapitre IV, le gouvernement a proposé d'amender la Loi sur la pension de la Fonction publique pour qu'elle s'applique de la même façon aux hommes et aux femmes. Une fois les modifications en vigueur, quel que soit leur sexe, les agents de l'Etat cotiseront au même taux et auront droit aux mêmes prestations. Jusqu'ici, les femmes payaient moins, mais leur famille ne pouvait recevoir aucune pension après leur décès.

Congé de maternité

L'article 50 du Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, modifié par le Conseil du Trésor le 23 septembre 1971, stipule que:

"Toute employée qui devient enceinte et qui demande un congé non payé doit recevoir de son sous-chef un congé de maternité d'une période commençant 11 semaines avant la date prévue de son accouchement et se terminant au plus tard 6 mois après la date de son accouchement."

Cette modification, qui porte de deux mois à onze semaines la durée du congé de grossesse auquel l'employée a droit

Prêts hypothécaires

Le Règlement national concernant les prêts pour l'habitation stipule désormais que tant le mari que la femme peuvent être considérés comme propriétaires ou acquéreurs d'une habitation et que, le cas échéant, la totalité du salaire d'apport peut être prise en compte dans l'examen des demandes de prêt SCH.

Contrats fédéraux

L'article 9 du Règlement d'application de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail exige que tout contrat fédéral passé avec une entreprise de construction stipule que ni en matière d'embauche ni en matière d'emploi l'entrepreneur ne pourra pratiquer quelque discrimination que ce soit pour des raisons de race, d'origine nationale, de couleur, de religion, d'âge, de sexe ou de situation de famille. Le décret du gouvernement du Canada sur la politique des justes salaires contient une disposition similaire qui s'applique aux contrats octroyés par des ministères fédéraux pour la fabrication et l'acquisition de certains produits. La direction des Normes du travail du ministère du Travail veille au respect de ces mesures.

Parité des salaires

En juillet 1971, le principe de la parité des salaires a été inscrit dans la Partie III du Code canadien du Travail, qui concerne les employés relevant de la compétence fédérale. Ces dispositions interdisent les différences entre le taux de rémunération des agents masculins et féminins qui, dans un même établissement industriel, exécutent, dans les mêmes conditions ou dans des conditions similaires, des tâches identiques ou analogues, nécessitant les mêmes qualifications et les mêmes efforts et s'assortissant des mêmes responsabilités. La direction des Normes du travail du ministère du Travail est chargée de veiller au respect de la Partie III du Code canadien du Travail (normes de travail), et ceux de ses agents qu'elle y habilite ont le droit de pénétrer dans les divers établissements pour examiner les dossiers, interroger les employés et procéder à toutes les recherches nécessaires, en vue de déterminer si les dispositions du Code sont observées. Si la direction conseille les employeurs, qu'elle aide à se conformer aux dispositions du Code, ses services sont également

- f) la révision continue des publications du ministère, qui doit garantir, d'une part, qu'elles ne représentent aucun stéréotype des rôles de la femme et de l'homme, d'autre part, qu'elles s'adressent aux employés des deux sexes;
- g) l'approbation de projets qui s'adressent spécialement aux femmes dans le cadre du programme d'extension des services de Main-d'œuvre Canada, institué pour répondre aux besoins des femmes auxquelles les centres de main-d'œuvre n'ont pas su donner satisfaction (à ce jour, treize projets sont en voie de réalisation dans le cadre de ce programme également conçu comme mécanisme d'expérimentation de services nouveaux);
- h) une étude visant à déterminer la proportion de femmes participant au programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada, et à permettre de définir les lignes de conduite et mécanismes susceptibles d'accroître la mobilité des chômeuses, lorsque cette solution semble le meilleur moyen de résoudre le problème;
- i) la présentation de diapositives dans les écoles afin de faire prendre conscience aux élèves de l'importance du choix d'une carrière et de l'ampleur de l'éventail des métiers et professions qui s'offrent à elles.

Congé de maternité

Les dispositions de la Partie III du Code canadien du travail prévoient l'octroi d'un congé de maternité de dix-sept semaines si l'enfant naît à la date fixée ou plus tôt, et une extension de cette période si l'accouchement est tardif. Aux termes de la loi, toute employée relevant de la compétence fédérale et qui a travaillé sans interruption pendant douze mois consécutifs chez le même employeur a droit à ce congé, qui peut se prolonger pendant dix-sept semaines consécutives à la condition d'être pris entre la onzième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et la dix-septième semaine après la naissance. A l'expiration de son congé, l'employée doit obligatoirement être réintégrée dans ses fonctions antérieures ou dans des fonctions similaires sans perte de salaire ou d'avantages sociaux. La loi stipule également qu'aucune employée ne peut être congédiée ou licenciée uniquement en raison de sa grossesse. Cet article du Code canadien du Travail relève, pour son application, de la direction des Normes de travail.

de pratiquer toute discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille, mais l'énoncé de principes relatif à la main-d'oeuvre féminine approuvé par la haute direction leur enjoint d'aider les femmes qui s'adressent à eux à porter plainte si une présomption de discrimination pèse sur un employeur éventuel. Parallèlement, il incombe à l'analyste senior de la main-d'oeuvre féminine et aux coordonnatrices régionales de veiller au respect des orientations définies par le ministère en matière de condition féminine. (Ces postes sont décrits en détail dans le chapitre II.)

Par ailleurs, soucieux d'améliorer la qualité des services offerts à la clientèle féminine par ses centres de main-d'oeuvre, le ministère a pris certaines mesures, parmi lesquelles on note :

- a) Les instructions demandant aux conseillers de vivement encourager les femmes à prendre des emplois dans les branches traditionnellement masculines;
- b) L'élaboration d'un programme visant à faire mieux connaître aux conseillers en main-d'oeuvre les services que leur ministère met à la disposition des femmes et à les sensibiliser aux besoins particuliers de cette clientèle, tout particulièrement dans le cas des postulantes désireuses de réintégrer les rangs de la main-d'oeuvre active (on procède actuellement à la mise en oeuvre du programme dans tous les centres de main-d'oeuvre du Canada);
- c) La création du programme d'orientation professionnelle des femmes, qui s'adresse aux bénéficiaires d'une aide sociale et qui a pour but de développer les aptitudes des intéressées afin d'améliorer leur position sur le marché du travail. (Ce programme a été intégré à celui de formation de la main-d'oeuvre);
- d) La mise au point de la "méthode dynamique de recherche d'emploi", qui apprend aux candidats à sélectionner les débouchés intéressants, à remplir une formule de demande d'emploi, à préparer leur curriculum vitae et à passer une entrevue;
- e) La réalisation d'un film fixe ("Les cadres féminins vus par la direction") et d'une brochure invitant les employeurs à ouvrir aux femmes les emplois de spécialistes et techniciens;

comme personne à charge; aux termes des modifications qui y ont été apportées le 20 juin 1972, le concubin peut l'être aussi. Une distinction subsiste toutefois, puisque l'homme peut considérer son conjoint comme personne à charge même s'il n'assume que la majeure partie des frais du ménage, alors que la femme ne peut en faire autant que si elle subvient entièrement aux besoins de son compagnon. Cette disposition étant maintenant considérée comme arbitraire, les critères de "dépendance" sont appliqués de la même façon aux hommes et aux femmes.

Le gouvernement a par ailleurs pris, ces dernières années, un certain nombre de mesures en vue d'accroître son aide aux prestataires ayant des personnes à charge. Le relèvement des allocations familiales, des prestations sécurité-vieillesse et du supplément de revenu garanti (qui ont tous été indexés sur le coût de la vie) a éliminé la nécessité des taux spéciaux. Le bill C-69, approuvé en première lecture le 8 juillet 1975, substituera au taux spécial (75% de la rémunération hebdomadaire moyenne) dont bénéficient les individus ayant des personnes à charge, le taux normal de 66 2/3%. D'ici à ce que le projet de loi ait été adopté, les deux taux resteront cependant en vigueur.

b) Prestations de maternité

En vertu des modifications qui seront apportées à la loi aux termes du projet de loi polyvalent sur la condition féminine, à compter du 1er février 1976, les prestations seront payables à la bénéficiaire pendant une période de quinze semaines consécutives commençant au plus tôt huit semaines avant la date prévue pour l'accouchement et s'achevant au plus tard dix-sept semaines après l'accouchement. Le délai d'attente de deux semaines qui doit précéder le versement de toute prestation d'assurance-chômage s'applique également dans le cas des prestations de maternité.

Politique du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a pour principe de promouvoir activement l'égalité des chances de la femme devant l'emploi. Non seulement la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage interdit aux conseillers en main-d'oeuvre

Le ministre chargé de la situation de la femme a demandé l'an dernier au Comité consultatif du Régime de pensions du Canada et au Conseil consultatif de la situation de la femme de se pencher sur la question; leurs recommandations lui sont parvenues au début de 1975. Les deux organismes préconisent l'élargissement du régime actuel au conjoint retenu au foyer et la division, soit sur une base continue, soit uniquement en cas de dissolution du mariage, à parts égales entre les conjoints, des "crédits" donnant droit à prestations ou permettant de se prévaloir d'autres dispositions. Le Comité consultatif du RPC s'est dit d'avis que ces mesures pourraient s'appliquer soit universellement, soit seulement en cas de séparation ou de divorce, tandis que le Conseil consultatif de la situation de la femme prône lui, la division générale des "crédits" entre les conjoints dans l'avvenir et envisage des dispositions spéciales en cas de rupture du lien matrimonial.

Présentées aux provinces en février 1975, ces recommandations ont été étudiées en détail lors de la réunion des ministres du Bien-être social de mai dernier, après laquelle le Québec et la Colombie-Britannique ont formulé des propositions très précises. Les responsables présents à la réunion n'ont pas manqué de reconnaître la valeur des diverses approches, mais ont fait valoir qu'ils aimeraient consacrer davantage de temps à l'examen des nombreuses ramifications de cette question extrêmement complexe. Les différentes formules font à l'heure actuelle l'objet d'une étude qui doit permettre de déterminer la solution susceptible d'aboutir aux meilleurs résultats.

Loi de 1971 sur l'assurance-chômage

a) Assurés

La Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, entrée en vigueur le 27 juin 1971, élargissait considérablement l'éventail des emplois assurables, puisque 98% des personnes employées aux termes d'un contrat de services sont aujourd'hui couvertes. Parallèlement, lors de la rédaction des règlements sur l'assurance-chômage du 6 juillet 1971, le paragraphe qui précisait le maximum de rémunération qu'une personne à charge peut toucher sans perdre son statut de personne à charge a été modifié de façon que la définition de "personne à charge" soit la même pour les cotisants des deux sexes. En vertu de cette réglementation, dans le cas d'une union libre, seule la concubine pouvait être considérée

Le projet de loi exclut de son champ les programmes et arrangements spéciaux destinés à minimiser les désavantages subis par certains groupes du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur âge, de leur sexe ou de leur situation de famille. Enfin, il investit le gouvernement fédéral du pouvoir d'assortir par voie de règlement, les contrats, permis, licences ou subventions accordés par la Couronne de conditions interdisant les actes discriminatoires visés par la loi.

La commission effectuera ses enquêtes soit après dépôt d'une plainte pour pratique discriminatoire par un individu ou un groupe, soit de sa propre initiative, et procédera comme suit: sur réception de la plainte, un enquêteur entreprend une investigation; s'il conclut, dans son rapport, qu'elle est fondée et que le problème n'a pas été réglé, la commission nomme un conciliateur; si la question manque d'être résolue, la commission constitue alors un tribunal des droits de l'homme qui, si le caractère discriminatoire de la pratique en question est établi, peut ordonner sa cessation, la reconnaissance des droits de la victime et l'octroi à celle-ci des avantages et privilèges dont elle a été lésée, ainsi que l'indemnisation de l'intéressé.

Régime de pensions du Canada

Lors de leur réunion à Edmonton, en février 1974, les ministres fédéral et provinciaux du Bien-être ont convenu de l'urgence nécessaire de modifier les dispositions du régime qui établissaient des distinctions entre cotisantes et cotisants. La loi modifiant le Régime de pensions du Canada en ce sens a reçu la sanction royale le 27 novembre 1974 et les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 1975. D'ores et déjà, que le cotisant soit homme ou femme, son conjoint et les personnes à sa charge bénéficieront des mêmes prestations.

Depuis quelques années, on prête une attention de plus en plus grande à la question de la reconnaissance de l'apport économique des maîtresses de maison. L'une des solutions qu'étudient à l'heure actuelle les gouvernements fédéral et provinciaux envisage la possibilité d'élargir les dispositions du Régime de pensions du Canada (RPC) aux femmes au foyer afin de leur assurer un revenu à la retraite, sujet qui a été abordé à plusieurs reprises lors des réunions des ministres fédéral et provinciaux du Bien-être sociales tenues dans le cadre de la révision actuellement en cours du régime de sécurité sociale du Canada.

DEUXIEME PARTIE

LA FEMME ET LA VIE ECONOMIQUE

MESURES GENERALES

Droits de l'homme

La Loi canadienne sur les droits de l'homme, déposée en Chambre le 21 juillet 1975, vise deux buts principaux: interdire, dans le champ de compétence fédérale, toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, ou les condamnations ayant fait l'objet d'un pardon; instituer des mesures permettant de mieux garantir la vie privée dans toute la mesure où ce droit est compatible avec l'ordre public. Elle prévoit par ailleurs la constitution d'une Commission canadienne des droits de l'homme, appelée à instruire les plaintes pour pratiques discriminatoires dans la sphère fédérale.

Aux termes de cette loi, il sera interdit, pour un motif de distinction illicite, de refuser à quiconque de se prévaloir des services, installations et locaux d'hébergement normalement destinés au public et qui relèvent de la compétence fédérale, ainsi que d'établir des distinctions préjudiciables à l'individu pour leur fourniture. En matière d'emploi, la Loi canadienne sur les droits de l'homme, qui intéresse les fonctionnaires fédéraux et tout le personnel des entreprises commerciales et industrielles relevant des autorités fédérales (les compagnies aériennes et les banques à charte, par exemple), interdit la discrimination en matière d'embauche, d'avancement et d'offres d'emploi, mais aussi au sein des associations professionnelles, qui ne peuvent, notamment, plus arguer du sexe pour refuser une adhésion. De la même façon, elle proscriit les différences de salaires indues entre hommes et femmes. Une fois entrée en vigueur, la loi se substituera aux dispositions du Code canadien du travail qui garantissent la parité salariale.

mêmes conditions qu'aux veuves et, en cas d'invalidité ou de décès d'une cotisante, le versement à ses enfants de prestations identiques à celles dont ne bénéficiaient jusqu'à présent que les enfants des cotisants de sexe masculin.

La Loi sur la pension de la Fonction publique

Une loi modifiant la Loi sur la pension de la Fonction publique et certains textes législatifs apparentés a été présentée en première lecture le 17 février 1975. Une fois adoptée, elle assurera un statut et des droits égaux et imposera les mêmes obligations aux contributeurs des deux sexes.

La Loi canadienne sur les droits de l'homme

La Loi canadienne sur les droits de l'homme, qui a franchi l'étape de la première lecture le 21 juillet 1975, élargit l'actuelle législation en instituant le principe de l'égalité des chances et en interdisant toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation de famille, ou les condamnations ayant fait l'objet d'un pardon. Elle pose de surcroît en principe que la vie privée doit être protégée dans toute la mesure où ce droit est compatible avec l'intérêt général, et prévoit la création d'une Commission canadienne des droits de l'homme chargée d'instruire les plaintes pour pratiques discriminatoires, ainsi que d'élaborer des programmes d'information publique touchant la loi et le rôle de la commission.

La Loi de 1975 modifiant le Code criminel (dispositions relatives au viol)

Approuvée en première lecture le 17 juillet 1975, la Loi modifiant le Code criminel porte, entre autres, sur les dispositions relatives au viol. Les modifications concernent essentiellement la procédure et ont pour but de réduire au minimum la gêne susceptible d'être éprouvée par la victime. (Pour plus amples détails, se reporter au chapitre V.)

toutes les demandes de naturalisation seront étudiées de la même façon, quel que soit le sexe et le pays d'origine de l'intéressé, et, si l'un de ses parents est canadien, qu'il s'agisse de sa mère ou de son père, tout enfant aura droit à la citoyenneté canadienne.

Une autre modification porte sur la période minimale de résidence, ramenée de cinq à trois ans pour tous les requérants, qu'ils soient ou non mariés à un citoyen canadien. Jusqu'ici, une étrangère ayant épousé un Canadien pouvait devenir citoyenne canadienne après un an passé au pays, mais, dans la même situation, un homme devait attendre cinq ans. Par ailleurs, les femmes ayant perdu la citoyenneté canadienne par mariage avec un ressortissant étranger avant le 1er janvier 1947 la recouvreront automatiquement sur simple notification du ministre.

De plus, chacun des parents pourra transmettre la citoyenneté canadienne à ses enfants nés hors du territoire national, puisque, en vertu du nouveau projet de loi: "est citoyen toute personne qui est née hors du Canada après l'entrée en vigueur de la présente loi et dont, au moment de sa naissance, le père ou la mère, mais non un parent adoptif, était citoyen canadien". La loi corrige ainsi une situation où l'enfant né à l'étranger avait droit à la citoyenneté canadienne si son père la détenait (quelle que soit la nationalité de sa mère) mais n'était considéré Canadien de naissance que si sa mère était célibataire, s'il était issu d'une mère canadienne et d'un père étranger.

En outre, le paragraphe 5(2) de la loi permet de demander la citoyenneté canadienne au nom d'un enfant mineur né hors du Canada si l'un de ses parents est canadien. Comme le terme "enfant" s'applique également aux enfants adoptés, il sera désormais possible d'accorder la citoyenneté canadienne à un enfant adopté par un ou des Canadiens.

Le Régime de pensions du Canada

Plusieurs modifications au Régime de pensions du Canada sont entrées en vigueur le 1er janvier 1975, et notamment une disposition importante portant sur le principe de l'égalité de statut des cotisants et bénéficiaires des deux sexes. La loi prévoit en particulier l'octroi d'une "pension de survivant" aux veufs dans les

F. La Loi sur la défense nationale

La loi modifiée permet aux individus des deux sexes de faire partie des organisations de cadets, puisque la nouvelle version de l'article 43 prévoit que: "Le Ministre peut autoriser la formation d'organisations de cadets composées de personnes d'au moins douze ans et de moins de dix-neuf ans, sous la direction et la surveillance des Forces canadiennes."

G. La Loi de 1971 sur l'assurance-chômage

La modification a pour but d'assouplir les modalités d'octroi des prestations de maternité de quinze semaines, en fonction de la semaine de l'accouchement et à l'intérieur de la période initiale de prestations établie pour la prestataire. En d'autres termes, les prestations peuvent être versées pendant n'importe quelle période de quinze semaines consécutives à partir de la huitième semaine précédant celle pour laquelle l'accouchement est prévu et jusqu'à la dix-septième suivant la naissance. Ainsi, la mère peut, si elle le préfère, prendre la majeure partie de son congé après la naissance et la difficulté administrative inhérente à la nécessité de prévoir à l'avance la semaine d'accouchement est éliminée.

H. Le Code canadien du travail

La modification de ce texte rend plus flexible la période de dix-sept semaines de congé de maternité entourant la semaine de l'accouchement alignant ainsi le Code canadien du travail sur les amendements apportés à la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage. Jusqu'ici, le Code du travail fixait le nombre de semaines de congé à prendre avant et après l'accouchement.

I. La Loi sur les allocations aux anciens combattants

La modification redéfinit le terme de "conjoint concubin" en conformité avec d'autres textes de loi.

La Loi sur la citoyenneté canadienne

En vertu d'un projet de Loi sur la citoyenneté présenté au Parlement en octobre 1974 et qui vise à rendre plus équitable, logique et cohérente la législation relative à la citoyenneté,

pourvoir aux besoins essentiels de son mari, met les conjoints sur un pied d'égalité.

C. La Loi sur l'immigration

Dans les articles 2 et 34 de la Loi sur l'immigration, la loi polyvalente substitue à l'expression "chef de famille" une terminologie qui clarifie l'intention du législateur, selon la nouvelle définition: "famille" comprend le père et la mère et tous les enfants qui, en raison de leur âge ou incapacité, sont, de l'avis d'un fonctionnaire à l'immigration, principalement à la charge du père ou de la mère pour leur soutien". Les modifications prévoient en outre que ne peuvent être compris dans une ordonnance d'expulsion rendue contre le membre de leur famille de qui ils dépendent pour leur soutien, les personnes âgées de dix-huit ans révolus, qui sont citoyens canadiens ou légalement admises au Canada pour y résider en permanence.

D. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

Les modifications apportées à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique élargissent l'interdiction des mesures discriminatoires aux distinctions fondées sur l'âge ou la situation de famille.

E. La Loi sur les pensions et la Loi sur les pensions et allocations de guerre pour les civils

Les nouvelles dispositions confèrent un statut égal aux hommes et aux femmes en matière d'application de ces deux lois. Désormais, le mari et les enfants d'une femme percevant une pension d'invalidité bénéficieront des mêmes prestations que les personnes à la charge d'un retraité masculin des forces canadiennes et les veufs recevront une pension au même titre que les veuves. En outre, la définition que donnait ces textes de "conjoint concubin" est alignée sur celle d'autres lois. Parallèlement, la limite d'âge pour le versement des pensions aux enfants est uniformisée et portée à dix-sept ans pour les individus des deux sexes; auparavant, les garçons n'avaient droit que jusqu'à l'âge de seize ans, alors que les filles pouvaient s'en prévaloir jusqu'à dix-sept. Pour les étudiants à plein temps, l'âge limite passe à vingt-cinq ans au lieu de vingt et un.

LES TOUTES DERNIERES REALISATIONS

Depuis la publication de la situation de la femme au Canada - 1973, le gouvernement fédéral a pris un certain nombre de mesures pour promouvoir l'égalité entre les sexes; on note en particulier, sur le plan législatif, la présentation au Parlement des projets de loi ci-après:

Le projet de loi polyvalent sur le statut de la femme

Cette loi, qui n'en modifie pas moins de dix autres afin d'assurer un statut égal aux hommes et aux femmes, a reçu la sanction royale le 30 juillet 1975. Sa préparation a été fondée sur des recommandations provenant de sources diverses, dont la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, le Conseil consultatif de la situation de la femme et certains groupements et individus.

La loi polyvalente modifie:

A. La Loi électorale du Canada

En vertu des nouvelles dispositions, les modalités d'inscription sur les listes électorales seront désormais les mêmes pour les hommes et pour les femmes. L'électeur ne sera plus tenu de donner que ses nom, adresse, occupation et sexe et apparaîtra, dans les listes, sous le nom qu'on lui connaît dans la division de vote. De plus, lorsque les noms des conjoints se suivront, la profession du second, qu'il s'agisse de l'époux ou de l'épouse, ne sera plus indiquée que si l'intéressé le demande expressément.

B. Le Code criminel

La suppression du paragraphe 3 de l'article 23 du Code criminel retire la protection dont elle bénéficiait à l'épouse dont le mari a commis un crime et qui, sur les instances de son conjoint, aide un tiers ayant participé au crime pour permettre à son mari ou à ce tiers de s'échapper. La présomption de contrainte sur laquelle cet article était fondé n'est plus valable. Parallèlement, la modification de l'article 197, qui fait obligation à la femme de

en coopération avec les représentants des gouvernements provinciaux et de ceux des territoires et avec les associations féminines, différents programmes ont été mis sur pied dans chaque province et territoire. Ces programmes d'information réalisés soit par le biais d'unités mobiles ou de séances d'information locales avaient pour but de discuter des problèmes de la condition féminine avec un large éventail de la population canadienne. Au Québec, l'activité principale, "Carrefour '75", a réuni environ 500 personnes venant de toutes les régions de la province qui ont, pendant deux jours, étudié les problèmes particuliers à la femme et présenté des solutions. Cette rencontre avait été précédée par une série de neuf réunions tenues dans neuf des régions administratives de la province. Dans les autres provinces, les agents des programmes d'information ont fait porter leurs efforts principalement sur les centres autres que les villes; elles ont participé à un grand nombre d'activités locales organisées dans le cadre de l'Année internationale de la femme. Au cours des six mois du programme d'information, plus de 150,000 personnes ont rencontré personnellement les membres du personnel de ce service.

un film de 16 mm. sur l'histoire du mouvement féminin au Canada (disponible dans les deux langues officielles); une série d'études sur la situation de la femme dans ses divers rôles dans la société canadienne a été publiée sous le titre "Regard sur nous-mêmes"; une étude sur les femmes de groupes minoritaires, plus particulièrement celles qui ne sont pas de race blanche, telles que les asiatiques, les noires, les indiennes et les esquimaudes, en vue de susciter leur participation à la discussion des problèmes de la femme.

un bulletin d'information mensuel bilingue, d'une circulation de 50,000, qui traduisait non seulement le programme du gouvernement fédéral pour l'Année internationale de la femme, mais a aussi servi à un échange d'information sur les activités de l'année.

Action '75+ (15 octobre 1975), conférence d'une journée qui a réuni des directeurs généraux du milieu des affaires, de l'industrie, de l'information, de l'éducation, des syndicats et du gouvernement. Cette conférence visait à assurer une action

d'accorder la priorité aux projets présentés par ou pour les femmes pendant 1975. Enfin, le fonds annuel de 75,000\$ alloué au ministre chargé de la situation de la femme pour les associations féminines d'envergure nationale vint s'ajouter aux autres subventions;

3)

une incitation à tous les ministères et services du gouvernement fédéral pour que ceux-ci procèdent à un sérieux examen des pratiques et usages concernant la formation et la promotion de leur personnel, afin que soient respectés les objectifs d'égalité de chances et s'insèrent dans leurs relations avec les publics desservis par leurs organismes respectifs.

Le Secrétariat de l'Année internationale de la femme

Le Secrétariat de l'Année internationale de la femme était un organisme temporaire qui a cessé d'exister à la fin de l'année 1975. Le Secrétariat avait été établi sous la responsabilité de l'honorable Marc Lalonde auquel il se rapportait par l'entremise de la coordonnatrice, situation de la femme. Les principaux objectifs du Secrétariat furent les suivants: Informer les Canadiens sur la situation de la femme; susciter la compréhension et l'acceptation par un plus grand nombre de Canadiens du principe d'égalité entre hommes et femmes; favoriser un changement d'attitude à cet égard.

Pour réaliser ces objectifs, divers projets ont été mis de l'avant:

- une enquête nationale fut conduite en décembre 1974 et janvier 1975 en vue de connaître les attitudes des Canadiens, hommes et femmes, vis-à-vis la situation de la femme. (Une deuxième tranche de cette enquête a été faite en décembre 1975 pour comparer les attitudes par rapport à celles de la première étape.)

- une campagne nationale de sensibilisation de la population par le truchement d'une campagne de publicité basée sur le "slogan" Pourquoi pas? utilisant les quotidiens, la radio et la télévision. Plus de 150,000 réponses de toutes les parties du Canada sont parvenues au Secrétariat.

L'ANNEE INTERNATIONALE DE LA FEMME

En mars 1974, l'honorable John Munro, alors ministre chargé de la situation de la femme, annonçait la décision du gouvernement de profiter de ce que les Nations Unies avaient proclamé 1975 "année internationale de la femme" pour mettre l'accent sur la promotion de l'égalité de la femme sur tous les plans.

En conséquence, le Canada, pays membre des Nations Unies, devait lancer un important programme pour l'année. Une partie de ce programme s'est traduite par l'adoption de diverses mesures législatives visant, par la modification de certaines lois, à assurer un statut égal aux hommes et aux femmes (pour plus amples détails se reporter au chapitre IV, "Les toutes dernières réalisations").

Le gouvernement mit aussi sur pied un programme spécial d'activités, dont les principaux aspects furent les suivants:

- 1) La création du Secrétariat de l'Année internationale de la femme, se rapportant au ministre chargé de la situation de la femme, ayant pour rôle de mettre en oeuvre un programme national sur la situation de la femme, dont le but était de promouvoir un changement de mentalité de la population canadienne;

- 2) un budget spécial de cinq millions réparti sur les années fiscales 1974-75 et 1975-76 fut approuvé par le gouvernement fédéral pour les projets spéciaux de l'Année internationale. La moitié de ce budget fut allouée au Secrétariat de l'Année internationale de la femme, organisme temporaire, et l'autre partie au Secrétariat d'Etat. Pour sa part le Secrétariat d'Etat a affecté approximativement un million au Programme de promotion de la femme pour des subventions spéciales destinées à assister les associations féminines à l'élaboration et la mise sur pied de projets pour 1975, et un demi-million à des activités culturelles. En plus de cette allocation spéciale, le gouvernement a demandé aux ministères qu'administrent des programmes réguliers de subvention, tels que le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social et le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration,

cinq coordonnatrices régionales chargées d'étudier la situation de la femme dans leur territoire, d'assister les directeurs régionaux, d'établir des contacts avec les associations féminines locales, le patronat, les syndicats et les ministères provinciaux, ainsi que d'étudier les plaintes relevant de la compétence du ministère.

La division des Relations communautaires et des Programmes spéciaux du Service canadien des pénitenciers

La directrice des Relations communautaires et des Programmes spéciaux du Service canadien des pénitenciers est chargée de tous les programmes s'adressant à des groupes bien définis de détenus dans le cadre des institutions, ainsi que de la coordination des programmes mixtes associant les collectivités et le Service des pénitenciers.

La conseillère spéciale sur le statut de la femme et le droit de la famille du ministère de la Justice

La conseillère spéciale, qui exerce ses fonctions sous la direction générale du sous-ministre de la Justice, joue le rôle d'avocat-conseil et de conseiller juridique pour toutes les questions intéressant le statut de la femme et le droit de la famille qui ressortissent au ministère de la Justice. Elle est appelée à formuler des propositions portant sur la définition des orientations et le contenu de la législation intéressant, entre autres, le mariage, le divorce et les tribunaux de la famille. Elle entretient aussi des rapports avec les autres niveaux de gouvernement et les ministères qui ont des responsabilités particulières dans les domaines relevant de sa compétence.

La conseillère spéciale sur la situation de la femme du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social

La conseillère spéciale est chargée de présenter au ministère des recommandations sur la politique et les programmes relatifs au bien-être et aux prolongements sociaux de la santé et de la situation socio-économique de la femme, de la famille et de l'enfant. Etant donné le nombre des programmes de santé et de bien-être (pensions de vieillesse, allocations familiales, garderies, planification familiale, etc.), l'éventail des responsabilités de la conseillère spéciale est vaste; il couvre notamment les femmes âgées, celles dont les revenus sont faibles, celles qui bénéficient de l'aide sociale et les femmes chefs de famille.

L'analyste senior, politique de la main-d'oeuvre féminine du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

L'analyste senior, politique de la main-d'oeuvre féminine du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration est chargée de l'élaboration de lignes de conduite et de programmes destinés à promouvoir l'égalité de la femme dans le domaine des perspectives d'emploi. Elle suit l'exécution des activités courantes du ministère afin de s'assurer que tout est mis en oeuvre pour atteindre l'objectif visé et assure la liaison, au plan national, avec le patronat, les syndicats et les associations féminines, en vue de l'adoption d'une stratégie commune d'égalisation des chances dans divers domaines, et notamment devant le placement, l'orientation et la formation professionnelle. Le ministère a récemment nommé

relatives à l'emploi dans la fonction publique. Les efforts qu'il déploie à l'heure actuelle visent essentiellement à faire engager plus d'agents féminins, à transformer la mentalité des individus des deux sexes et à faire prendre conscience aux femmes des possibilités qui s'offrent à elles.

Le Programme de promotion de la femme du secrétariat d'Etat

Le Programme de promotion de la femme du secrétariat d'Etat se situe dans le cadre de la direction de la Citoyenneté. Il a pour objectif de permettre à la femme de pleinement réaliser son potentiel en tant que citoyenne à part entière d'une société fondée sur le principe de l'égalité des sexes et s'articule autour de trois grands axes: sub-vention des groupements féminins; exploitation et diffusion des ressources; sensibilisation aux problèmes de la condition féminine.

Son volet "subventions" prévoit l'octroi de fonds aux associations féminines désireuses de réaliser des projets visant à promouvoir l'éducation et l'épanouissement personnel des femmes (centres féminins, conférences, ateliers, initiatives diverses intéressant la communication, la culture, etc.). Sa deuxième grande composante concerne la sensibilisation de l'ensemble des Canadiens aux problèmes de la femme et la promotion des mesures indispensables pour encourager les femmes à participer pleinement à la vie de la collectivité.

Le premier conseiller en orientations du Conseil du Trésor

Dans le contexte des responsabilités générales incombant au Conseil du Trésor en matière de politique du personnel dans la fonction publique, le premier conseiller en orientations est plus précisément chargé de la définition des lignes directrices concernant l'emploi des femmes, des autochtones, des jeunes et des handicapés. Il lui appartient à ce titre d'analyser les problèmes de ces groupes, désignés comme devant bénéficier d'une attention particulière, d'y proposer des solutions et d'isoler les principes et méthodes du Conseil du Trésor qui, en matière de personnel, tendraient à être discriminatoires à leur endroit. Il lui faut, parallèlement, assurer la liaison avec la Commission de la fonction publique, les ministères et les organismes non gouvernementaux représentant les groupes dont il a la charge, afin d'assurer la cohérence des orientations retenues.

travail traitant de sujets divers, dont le Régime de pensions du Canada, la Loi sur la citoyenneté canadienne, certains aspects des tribunaux de la famille, les instruments internationaux et la discrimination en matière d'avantages sociaux.

Les centres de responsabilité de la fonction publique

Un certain nombre de services ont été institués au sein de la fonction publique fédérale pour traiter des questions de la condition féminine. Bien que chacun d'entre eux ait un mandat distinct, le réseau a été conçu de telle sorte que, collectivement, ils se complètent.

Le Bureau de la coordonnatrice, situation de la femme

Les fonctions de la coordonnatrice consistent à conseiller le ministre chargé de la situation de la femme en matière d'orientations, à surveiller les activités des ministères ayant une incidence sur la condition féminine et à coordonner les initiatives nouvelles visant à améliorer la condition féminine. Le Bureau de la coordonnatrice est au centre du réseau des postes qui, dans les ministères dont les programmes et orientations revêtent une importance particulière pour la femme, s'assortissent de responsabilités spéciales vis-à-vis des préoccupations féminines.

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine du ministère du Travail

Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a pour principal objectif d'accélérer l'évolution de la mentalité et des habitudes préjudiciables à la femme au travail. Il a lancé à cette fin un vaste programme de relations publiques destiné, d'une part, à mieux faire connaître du public en général et de la population active féminine en particulier l'actuelle législation du travail, d'autre part, à fournir des données sur la situation de la main-d'oeuvre féminine.

L'Office de promotion de la femme de la Commission de la fonction publique

Ce centre de responsabilité poursuit un double objectif: hâter et faciliter la traduction du principe de l'égalité des chances dans les pratiques, politiques et procédures

LES CENTRES DE RESPONSABILITE

Le ministre chargé de la situation de la femme

Le ministre est chargé de veiller à ce que les principes des gouvernements visant l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité des chances de la femme dans toutes les sphères de l'activité canadienne se reflètent dans tous les choix politiques et programmes fédéraux. C'est en outre à lui qu'il appartient d'informer le gouvernement des besoins que suscite, chez les femmes, leur nouveau rôle dans la société (tout particulièrement de ceux sur lesquels le Conseil consultatif de la situation de la femme attire son attention) et de proposer certains programmes et orientations qui, dans ce domaine, n'ont pas encore été envisagés. Cette responsabilité assignée au ministre assure un centre d'attention aux personnes s'intéressant au problème de la condition féminine au Canada, qui souhaitent faire connaître leurs vues au gouvernement.

Le Conseil consultatif de la situation de la femme

Créé le 31 mai 1973, le Conseil consultatif se compose de trente membres représentant toutes les régions du Canada et a pour mission de faire connaître au gouvernement et au public les questions qui intéressent et préoccupent les femmes et de conseiller le gouvernement sur les mesures qu'il juge nécessaires à l'amélioration de la situation de la femme dans la société. Son mandat lui enjoint de "conseiller le ministre responsable au sujet de questions se rapportant à la situation de la femme du genre de celles qu'il peut adresser au Conseil afin qu'il les examine ou au sujet de questions que le Conseil juge utiles."

Lors de sa création, le Conseil a été autorisé à publier ses rapports, recommandations et prises de position; cela lui permet de continuellement attirer l'attention non seulement du gouvernement, mais aussi de l'opinion publique sur le problème de la condition féminine.

Au cours de sa première année d'activité, le Conseil consultatif a préparé un important rapport, où en sommes-nous?, où sont évaluées les suites données par le gouvernement aux recommandations de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme. Il a aussi produit des documents de

HISTORIQUE

La création, en 1967, de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, dont le mandat est de "faire enquête... sur le statut des femmes... afin d'assurer aux femmes des chances égales à celles des hommes dans toutes les sphères de la société canadienne" et qui présentera son rapport à la fin de 1970, constitue le premier grand pas vers la résolution des problèmes de la condition féminine au Canada. Non seulement la commission définira clairement le statut économique, politique et juridique de la femme, mais ses travaux permettront de tracer les lignes directrices de l'action à entreprendre par les organisations féminines et les pouvoirs publics.

Au début de 1971, le Premier ministre prend position sur les conclusions de la commission et annonce l'intention du gouvernement d'accorder une haute priorité aux recommandations, en précisant un certain nombre des mesures qui seront prises à cette fin. Sont notamment prévues, la nomination d'un ministre chargé de la situation de la femme (1971), à qui il incombera d'accélérer l'évolution législative, statutaire et administrative nécessaire à la mise en oeuvre des recommandations, et la création, dans le cadre du Conseil privé, du bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme, qu'accompagne la constitution d'un comité interministériel (1971-1972) chargé d'étudier le rapport et les questions y afférentes, ainsi que de proposer au gouvernement une stratégie de mise en oeuvre des recommandations et des autres mesures visant à améliorer la situation de la femme au Canada.

Depuis lors, on a implanté un réseau de postes au sein des ministères et organismes fédéraux pour tenter de mieux résoudre le vaste éventail des questions touchant la condition féminine. (Ces postes et les responsabilités qui s'y rattachent sont brièvement décrits dans les pages qui suivent.) De plus, le gouvernement a, ces dernières années, souligné sa ferme résolution de promouvoir l'égalité des sexes à l'occasion de maintes déclarations de principes, dont plusieurs discours du Trône, et par nombre d'interventions législatives diverses.

CHAPITRE I	-	HISTORIQUE	1
CHAPITRE II	-	Les CENTRES de RESPONSABILITE	2
CHAPITRE III	-	L'ANNEE INTERNATIONALE de la FEMME	7
CHAPITRE IV	-	Les TOUTES DERNIERES REALISATIONS	12
<hr/>			
PREMIERE PARTIE			
<hr/>			
CHAPITRE I	-	La FEMME et la VIE ECONOMIQUE	17
		- Mesures générales	17
		- Mesures intéressant la fonction publique	24
CHAPITRE VI	-	La FEMME, l'EDUCATION et la FORMATION PROFESSIONNELLE	36
CHAPITRE VII	-	La FEMME et la FAMILLE	41
CHAPITRE VIII	-	La FEMME, la CITOYENNETÉ et la PARTICIPATION	49
CHAPITRE IX	-	Le DROIT CRIMINEL et la DELINQUANCE FÉMININE	52

description des activités fédérales en 1975, Année internationale de la femme.

La deuxième partie, elle, passe en revue les initiatives prises afin d'améliorer la condition féminine, en les replaçant dans le contexte du programme ou de la loi qui les sous-tend et en les groupant en autant de chapitres que de grands sujets de préoccupation: économie, éducation, famille.

Nous espérons d'autant plus que la présente brochure apportera à la lecture et au lecteur des renseignements utiles sur les programmes fédéraux que la courte description qu'elle donne de ces derniers a été conçue pour leur permettre, au besoin, de se procurer des détails complémentaires auprès d'autres sources d'information.

Enfin, il faut voir dans la situation de la Femme au Canada - 1975 un nouveau rapport intermédiaire sur les progrès accomplis vers la réalisation de notre objectif: la pleine et entière égalité de l'homme et de la femme dans notre société.

Marc Lalonde

L'Honorable Marc Lalonde
Ministre de la Santé nationale
et du Bien-être social
Ministre chargé de la situation
de la femme.

Le gouvernement est profondément attaché au principe de l'égalité des chances et de la liberté de choix pour tous les Canadiens, mais force nous est d'admettre que, même aujourd'hui, cela ne vaut pas toujours dans le cas des femmes.

Ces quelques dernières années ont amené des changements importants mais il reste beaucoup à faire. Car, si elle est essentielle, l'action législative ne se traduit pas automatiquement par une évolution des mentalités. Les attitudes et les comportements sont en effet si profondément ancrés dans le contexte culturel qu'on ne saurait les modifier autrement que par une pression graduelle et constante.

Pour être vraiment efficaces, les efforts que nous déployons pour transformer la société doivent réfléchir ses besoins. Comme c'est le pluralisme ethnique et culturel qui caractérise la nôtre, nous n'avons d'autre solution que de tenir compte de la différence des modes de vie et des traditions, en un mot, du contexte canadien tout entier.

Ce qui ressort de plus en plus nettement, c'est la nécessité de repenser les rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes. Car, il ne faut pas l'oublier, nos clichés conventionnels ont tout autant privé l'individu de sexe masculin de sa liberté de choix. Nous devons donc nous fixer pour buts une plus grande souplesse et une meilleure adaptation à la personne, afin que, quel que soit son sexe, chacun puisse tenir le rôle qui lui convient le mieux.

L'apercu des plus récents programmes, activités et autres développements intervenus au niveau fédéral que donne la Situation de la Femme au Canada - 1975 marque bien les progrès accomplis en matière de condition féminine.

La première partie fait un historique rapide de l'action du gouvernement fédéral dans ce domaine, dresse la carte des différents centres de responsabilité établis jusqu'à présent pour garantir la prise en compte des orientations gouvernementales dans l'élaboration et l'application des politiques et programmes et énumère les mesures législatives adoptées depuis la publication de la Situation de la Femme au Canada - 1973, avant de conclure sur une brève

Information Canada
Ottawa, 1975
No de cat.: CP32-17/1974

⑦



ADAMAS

UA

LEWINE

DE LA

LA SITUATION

LA SITUATION DE LA FEMME AU CANADA



Marc Lalonde



Ministre chargé de la
situation de la femme

Minister Responsible
for the Status of Women

LA SITUATION DE LA FEMME AU CANADA



Marc Lalonde



Ministre chargé de la
situation de la femme
Minister Responsible
for the Status of Women